

040 - Ressources humaines

Proposition de mise en place de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle.

Proposition de mise en place de nouvelles indemnités de sujétions et du complément indemnitaire annuel (CIA) ainsi que des mesures complémentaires en matière de rémunération.

Proposition de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois de la filière culturelle.

Rapport n° CD/2018/033

Service Chef de file :

A450 - Service Pilotage et prospective

Service(s) associé(s) :

Résumé :

La valorisation de l'expérience professionnelle des agents, de leur engagement individuel et collectif, l'amélioration de l'attractivité des métiers et la valorisation des responsabilités, notamment managériales, sont des leviers indispensables à la qualité du service public et en cela, sont les piliers de la politique RH du Département du Bas-Rhin.

Le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale de décider des modalités de mise œuvre de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle et de celles relatives à la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) des agents, à partir du 1er août 2018.

Par ailleurs, il est proposé à l'Assemblée Départementale de décider de la revalorisation de l'indemnité de sujétion "Nuit programmée" et de la mise en place de nouvelles indemnités de sujétions dans le régime indemnitaire, ainsi que de supprimer la retenue pour absentéisme en cas d'absence pour garde d'enfant malade, à compter du 1er août 2018.

Sont également proposées des mesures complémentaires à destination des assistants familiaux pour la prise en charge des dépenses liées aux frais de vacances et de loisirs des enfants confiés, avec effet au 4 septembre 2018.

Enfin, il est proposé à l'Assemblée Départementale de décider de mettre en place le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), approuvé par l'organe délibérant de la collectivité le 8 décembre 2016 (CD/2016/189) au profit des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques, des attachés de conservation du patrimoine, des bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques en décidant de transposer leur régime indemnitaire actuel sur le RIFSEEP à compter du 1er août 2018.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les fonctionnaires de l'Etat. L'ensemble des corps de l'Etat entrèrent, sauf exceptions, au plus tard au 31 décembre 2019, dans le champ d'application de ce nouveau régime indemnitaire, qui va donc progressivement se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Dès lors, en application du principe de parité entre les fonctions publiques tel que prévu à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante, après avis de leur Comité Technique, et de fixer les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires des services de l'Etat.

Sur cette base, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du Département a été mis en place par délibérations en date des 8 décembre 2016 (CD/2016/189) et 11 décembre 2017 (CD/2017/132).

La construction du socle de ce nouveau régime indemnitaire a fait l'objet d'un travail concerté et approfondi avec les représentants du personnel, et un panel représentatif d'agents et d'encadrants durant la période d'août 2015 à septembre 2016, portant tant sur la définition des critères de classification et la répartition des métiers au sein des groupes de fonctions que sur les modalités générales d'attribution.

Cette démarche a été guidée par un objectif social fort (la situation des agents aux rémunérations les plus modestes et aux métiers exigeants) et qui s'est traduit par la mobilisation de moyens importants pour les agents des collèges, les travailleurs sociaux et les secrétaires médico-sociales notamment.

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 mise en place de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle ainsi que la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) à partir du 1^{er} août 2018 ;
- la revalorisation de l'indemnité de sujétion « Nuit programmée » et la mise en place de nouvelles indemnités pour les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, à compter du 1^{er} août 2018 ;
- la suppression, au nom de l'égalité professionnelle, de la retenue pour absentéisme en cas d'absence pour garde d'enfant malade à compter du 1^{er} août 2018 ;
- l'adoption de mesures complémentaires en faveur des assistants familiaux pour la prise en charge des dépenses liées aux frais de vacances et de loisirs des enfants confiés, à compter du 4 septembre 2018 ;

- la mise en place du RIFSEEP au profit des conservateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux de bibliothèques, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires territoriaux et des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques du patrimoine, en

décidant de transposer leur régime indemnitaire actuel sur le RIFSEEP à compter du 1^{er} août 2018.

Les éléments essentiels de ce nouveau régime indemnitaire des agents du Département sont détaillés dans les documents joints en annexes 1 à 5.

Ce projet a recueilli l'avis favorable du Comité technique réuni le 5 juin 2018.

I – Un régime indemnitaire permettant de reconnaître pleinement les compétences professionnelles des agents

Afin de permettre aux agents d'être reconnus dans l'excellence et accompagnés dans la difficulté, l'Exécutif départemental a souhaité engager une réflexion approfondie destinée à redonner sens et confiance à ceux qui font vivre le service public au quotidien et restent profondément attachés à ses valeurs.

Les trois objectifs politiques définis par l'Exécutif départemental et centrés tout particulièrement sur la rémunération individuelle des agents, ont servi de ligne directrice à l'élaboration de ce projet d'évolution du régime indemnitaire :

- Valoriser l'expérience professionnelle des agents, les facteurs de pénibilité et les contraintes des postes qu'ils occupent, ainsi que l'engagement, l'investissement individuel et l'esprit d'équipe ;
- Permettre l'attractivité de certains profils difficiles à recruter ou métiers en tension ;
- Valoriser la fonction d'encadrement et les managers, dont l'implication et la responsabilisation sont déterminantes pour la qualité du service public offert aux citoyens.

Dans le même temps, plusieurs autres actions plaçant les agents, leurs perspectives d'évolution de carrière et leurs conditions de travail au cœur de la politique ressources humaines, ont été lancées, telles que :

- Le plan d'actions « collègue », activement engagé depuis 2017, et qui a pour objectif d'améliorer les conditions d'exercice des missions des agents des collèges bas-rhinois. Il s'articule autour de quatre grands axes structurants : la reconnaissance des agents des collèges, les conditions de travail, la reconnaissance métier, et l'accompagnement managérial. Les priorités d'actions retenues dans ce cadre sont aujourd'hui en cours de mise en œuvre : mise en place d'un nouveau règlement du temps de travail pour les agents des collèges, création d'un observatoire RH... ;
- La mise à jour du référentiel des métiers du Département avec des propositions d'évolutions notamment pour les métiers des agents des collèges et des agents des bacs-rhénans ;
- L'assouplissement des règles relatives aux conditions d'avancement de grade : ratio d'avancement et critères internes d'avancement ;
- La révision des critères d'éligibilité à la Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

L'ensemble de cette démarche d'inclusion, de valorisation et d'accompagnement des agents à l'échelle de la collectivité participe de la volonté de l'autorité territoriale de développer les compétences des agents et de leur offrir des perspectives d'évolution professionnelle.

Dans ce contexte, une large concertation sur la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents dans le régime indemnitaire et la valorisation de l'engagement professionnel a été menée par l'autorité territoriale. Elle a associé l'ensemble des acteurs concernés et s'est traduite par plusieurs réunions spécifiques d'un groupe de travail composé de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et de représentants du personnel durant la période de février à mai 2018.

Un travail de co-construction a également été mené associant un panel représentatif d'agents et d'encadrants.

Les principes directeurs proposés, sur la base des orientations politiques, des positions des organisations syndicales et des agents impliqués, dans l'évolution du régime indemnitaire de la collectivité s'articulent autour de :

- La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à partir du 1^{er} août 2018 ;
- La mise en place d'une périodicité pour le réexamen de la reconnaissance de l'expérience professionnelle : tous les 4 ans ;
- La reconnaissance de l'investissement collectif et l'esprit d'équipe au travers d'un complément indemnitaire annuel (CIA) d'un montant équivalent pour tous les bénéficiaires ;
- La nécessité de disposer d'un cadre clair et précis garant d'une équité.

II – Architecture générale du dispositif 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.

A. Proposition de mise en place de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle

1) Rappel du dispositif existant avec une IFSE fixe

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

L'IFSE est déterminée en fonction du cadre d'emplois et du métier occupé par l'agent (tel que défini par la nomenclature des métiers du Département), ainsi que de son expérience professionnelle.

Concrètement chacun des emplois du Département a été réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières.

Les groupes de fonctions ont été définis par transposition du cadre réglementaire du RIFSEEP. Un groupe de fonctions supplémentaire a été créé pour la catégorie C, afin de favoriser le développement des perspectives de déroulement de carrière des agents rattachés à cette catégorie.

Ont ainsi été créés :

- **3 groupes de fonctions en catégorie C :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement de proximité ;

- Groupe 2 : Fonctions induisant la maîtrise d'une compétence rare et/ou une technicité particulière ;
- Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.
- **3 groupes de fonctions en catégorie B :**
 - Groupe 1 : Fonctions d'encadrement intermédiaire ;
 - Groupe 2 : Fonctions complexes ou à technicités particulières ;
 - Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.
- **4 groupes de fonctions en catégorie A :**
 - Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur ;
 - Groupe 2 : Fonctions d'encadrement à responsabilités ;
 - Groupe 3 : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicités particulières ;
 - Groupe 4 : Fonctions à expertise opérationnelle ou générale.
- **3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure***, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité :
 - Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur, DGS, DGA ;
 - Groupe 2 : Fonctions de direction générale ;
 - Groupe 3 : Fonctions d'encadrement à responsabilités.

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

Chaque groupe de fonction regroupant des métiers occupés par les agents, a été doté d'un montant cible d'IFSE.

Ainsi, le montant individuel d'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Il est à noter que certains agents au sein du Département occupent un poste supérieur à leur grade et inversement certains agents occupent des fonctions inférieures à leur grade. Certains agents sont donc « surclassés » ou « déclassés » de leur groupe ou de leur catégorie, afin de ne s'attacher qu'au poste occupé, tout en respectant les maximas imposés au cadre d'emploi de l'agent.

Les montants maxima (plafonds) d'IFSE applicables aux agents de la collectivité ont été fixés dans la limite des plafonds déterminés pour les fonctionnaires d'Etat. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

2) Les propositions de 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 nécessaires 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 ;
- Fonction d'assistant de prévention ;
- Nuit programmée pour les agents travaillant de nuit ;
- Travail de dimanche et jour férié ;
- Intervention de samedi, dimanche et jour férié ;
- Fonction de formateur interne.

Afin de reconnaître et valoriser à la fois les facteurs de pénibilité tels que le travail posté et le travail régulier de soirée et de nuit, les fortes contraintes liées à l'exercice de fonctions ou à l'affectation, ainsi que le niveau de responsabilité supplémentaire ou de certification des agents, il est proposé d'ajouter à cette liste, les sujétions particulières suivantes :

- Membre d'une équipe de remplacement ;
- Fonction d'adjoint au responsable de restauration ;
- Fonction de responsable de restauration dans un établissement télé restauré (en liaison chaude ou en liaison froide) ;
- Travail posté et travail en soirée pour les agents des bacs-rhénaux ;
- Patentes (niveau 4) nécessaires à la navigation des bacs sur le Rhin ;
- Remplacement par un ou plusieurs agents d'un collègue absent pour une durée supérieure à 30 jours (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste.

Il est également proposé de décider de revaloriser l'indemnité de sujétion existante suivante :

- Nuit programmée pour les agents travaillant de nuit.

Les sujétions sont explicitées dans la fiche de poste.

L'indemnité de sujétion particulière serait 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 proposés pour les indemnités de sujétions particulières figurent en annexe 3 du présent rapport.

- *La prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'évolution des compétences dans l'IFSE*

L'IFSE peut être modulée en fonction 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.

Pour apprécier l'expérience professionnelle des agents, il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

Critères	Définitions	Coefficients de modulation individuelle
Approfondissement de la connaissance des savoirs techniques et de leur utilisation	Critère lié à la maîtrise des compétences acquises par l'agent. Il s'agit également de reconnaître les agents démontrant une capacité à approfondir leurs compétences, notamment par le biais de la formation. Ce critère sera mesuré par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel annuel au travers par exemple des indicateurs suivants : nombre d'années dans la fonction publique, degré de maîtrise du poste et d'autonomie dans le travail, formations suivies, formalisation de procédures...*	50%
Capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement de travail	Critère lié à la capacité de l'agent à s'adapter à l'évolution de ses missions et/ou de son environnement de travail afin de permettre l'adaptation continue du service à l'évolution des besoins collectifs et à celle des techniques et de prendre en compte la pénibilité. Il s'agit également de reconnaître les agents démontrant une capacité à exploiter leur expérience acquise (quel que soit l'ancienneté).	50%

	Ce critère sera mesuré par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel annuel au travers par exemple des indicateurs suivants : degré d'atteinte des objectifs (objectifs en lien avec la mise en place de nouveaux modes de travail, de nouveaux outils informatiques...), accroissement des responsabilités (mise à jour de la fiche de poste), être force de proposition, diffusion des compétences à autrui (tutorat, formation interne...)...*	
--	--	--

*Indicateurs non cumulatifs et non exhaustifs

Il est proposé que sur la base des conclusions de l'entretien professionnel annuel, les réévaluations individuelles de « l'IFSE expérience » se traduisent par une augmentation de 10% du régime indemnitaire mensuel attribué à l'agent, compris entre un montant plancher de 20€ brut mensuel et un montant plafond correspondant aux montants maximums réglementaires (plafonds) d'IFSE. Ces montants seraient proratisés en fonction du temps de travail et du respect des deux critères précités. Il est proposé qu'à titre exceptionnel, lors de la campagne de réexamen de 2019, un montant plancher de 30€ brut mensuel soit appliqué aux agents ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité (services continus), au 1^{er} juillet 2018.

3) Evolution de l'IFSE

Il est proposé que le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fasse 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 (approfondissement de la connaissance des savoirs techniques et de leur utilisation, capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement de travail).

Le réexamen de la reconnaissance de l'expérience professionnelle interviendrait, pour l'ensemble des agents de la collectivité, tous les 4 ans et ce quel que soit la situation de l'agent. Il est proposé que la première campagne de réexamen ait lieu dès 2019.

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 maximaux définis en annexe 1 du présent rapport.

4) Périodicité et modalités de versement proposés

Il est proposé que l'IFSE soit versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant doit être 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 (*suspension de l'application du taux d'1/60ème de déduction pour absentéisme pendant toute la durée d'application du dispositif relatif à la journée de carence dans la fonction publique*) et de la durée d'activité au sein de la collectivité (mutation, départ, admission à la retraite...).

Il est proposé que les critères de « l'IFSE expérience » soient mis en application à partir du 1^{er} août 2018. Le montant attribué au titre de « l'IFSE expérience » serait déterminé de la manière suivante :

- Nouveau RI de l'agent = ancien RI de l'agent (montant cible garanti à minima) + IFSE sujétions + IFSE expérience

Au regard de l'atteinte des critères (cf.2), tous les quatre ans à compter de 2019, la réévaluation du montant annuel de l'IFSE au titre de « l'IFSE expérience » serait décidée à

l'issue de la campagne des entretiens professionnels (au mois de septembre), et notifiée aux agents concernés. Le versement sera conditionné par la réception de la fiche d'évaluation professionnelle par la Direction des Ressources Humaines.

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

Il est proposé que les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP bénéficient du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonction du poste occupé et, le cas échéant, des parts « sujétions particulières » et « expérience professionnelle » ; ceci sous réserve que le montant total de leur régime indemnitaire ne dépasse pas les plafonds maximaux définis en annexe 1 du présent rapport.

B. Proposition de mise en place d'une part variable du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel

1) Proposition principe d'attribution

Il est proposé de décider d'instaurer une part variable pour les agents du Département, attribuée via le complément indemnitaire annuel (CIA) ou les primes visées en annexe 1 du présent rapport pour les agents non encore éligibles au RIFSEEP.

Il est proposé que les agents éligibles soient 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 seraient pris en compte même s'ils ont été exercés d'une manière discontinue.

Il est proposé que la part variable soit liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonderait sur l'entretien professionnel annuel et la fiche d'évaluation qui en résulte.

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

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

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

Il est proposé que la part variable attribuée individuellement soit déterminée annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels. Il est proposé que l'attribution d'un complément indemnitaire annuel d'un montant minimum de 200€ par agent bénéficiaire et par an soit garantie (proratisation du montant en fonction du temps de présence).

2) Modularité

Il est proposé que l'évaluateur, à partir du bilan qu'il a réalisé de l'année écoulée et de la manière de servir de l'agent, propose l'attribution ou la non attribution de la part variable, en motivant ce choix, en cas d'avis défavorable de l'évaluateur.

Le bilan de l'année écoulée et de la manière de servir de l'agent seraient appréciés notamment à partir de :

- L'évaluation de la maîtrise globale du poste et de l'évolution des compétences ;

- L'analyse globale des résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs fixés à l'agent l'année précédente ;
- L'appréciation générale sur la valeur professionnelle : agent largement adapté, adapté ou en cours d'adaptation au poste.

Les propositions formulées seraient ensuite transmises, via les services administratifs et financiers (SAF) des missions, à la Direction des Ressources Humaines pour vérification et arbitrage par la Direction générale.

Enfin, il est rappelé que les conclusions de l'entretien professionnel peuvent faire l'objet d'un processus de recours à la demande expresse de l'agent.

L'agent peut demander la révision de son entretien professionnel annuel auprès de sa hiérarchie N+2 et le cas échéant auprès du Président de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Un recours contentieux peut également s'ouvrir devant le tribunal administratif à la réception de la décision visant l'avis de la CAP par l'agent et dans les délais prévus et indiqués dans la décision de l'autorité territoriale.

3) Proposition de périodicité et de modalités de versement

Il est proposé que la part variable fasse l'objet d'un versement en une ou deux fois à l'issue de la campagne des entretiens professionnels (au cours du dernier trimestre) et ne soit pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement serait conditionné par la réception de la fiche d'évaluation professionnelle par la Direction des Ressources Humaines.

Il est proposé que le complément indemnitaire annuel puisse 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 aurait lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Il est proposé que le complément indemnitaire annuel soit versé au prorata de la durée effective de présence et de la quotité de temps de travail, pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, au titre de l'année N-1.

Il est proposé que le montant du complément indemnitaire annuel soit impacté par l'absentéisme à raison d'1/360^{ème} par jour d'absence, quel que soit le motif d'absence (congé pour maladie ordinaire y compris cure thermale, hospitalisation, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité et de paternité, congé parental, disponibilité,...).

Les agents ayant quitté la collectivité avant le mois du versement annuel ne pourraient prétendre à l'attribution du complément indemnitaire annuel.

II - Principes généraux

1) Bénéficiaires du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire s'applique à l'ensemble des agents de droit public du Département : fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agents contractuels en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps non complet, recrutés sur les motifs de vacance d'emploi, de besoins des services ou selon les dispositions du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, à l'exclusion des agents contractuels recrutés sur motif d'absence de cadres d'emplois (Article 3-3, 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Depuis le 1er janvier 2017, les autres agents contractuels bénéficient du régime indemnitaire selon le pallier progressif suivant : 50% la première année, 100% la deuxième année de service dans la collectivité.

Il est proposé de décider de leur octroyer le bénéfice de l'intégralité du régime indemnitaire dès la première année de service dans la collectivité, et ce à compter du 1^{er} août 2018.

2) Proposition de garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Il est proposé que le transfert vers le nouveau régime indemnitaire s'effectue pour chaque agent avec garantie du maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, et soit conservé 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.

Par ailleurs, en cas de changement ultérieur de fonctions de l'agent vers un groupe de fonctions dont le montant de la cible du régime indemnitaire est inférieur au montant du régime indemnitaire de l'agent, **et** résultant d'une modification organisationnelle, d'un reclassement professionnel ou d'une procédure d'alerte au travail, il est proposé que le montant d'IFSE perçu par l'agent soit maintenu.

3) Retenues pour absence

Le principe de la retenue pour absentéisme a été adopté par délibération du 17 décembre 1996. Ce régime n'est pas modifié par la mise en place du RIFSEEP.

La retenue est de 1/60^{ème} par journée d'absence et s'applique de manière uniforme à l'ensemble des agents de la collectivité dès le 1^{er} jour d'absence du fait d'un congé pour maladie ordinaire (y compris cure thermale, hospitalisation). Elle s'applique également en cas d'absence pour garde d'enfant malade à raison de 1/60^{ème} par demi-journée d'absence.

Elle ne s'applique pas en cas de congé maladie suite à accident du travail ou maladie professionnelle, de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie.

Suite au vote de la loi de finances du 30 décembre 2017 pour 2018, la journée de carence dans la fonction publique a été rétablie. Ce dispositif est mis en œuvre dans les services du Département depuis le 1^{er} janvier 2018.

La journée de carence consiste à ne pas payer les agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et les agents publics contractuels régis par les dispositions du droit public, le 1er jour de leur absence en raison de congés pour maladie ordinaire (à l'exclusion de tous les autres motifs de congés ou d'absence). Est ainsi appliqué une retenue d'1/30^{ème} à l'ensemble des éléments de rémunération se rapportant strictement au 1er jour non travaillé (traitement, indemnité de résidence, régime indemnitaire), à l'exclusion du Supplément familial de traitement.

Compte tenu de ces éléments, le Département a fait le choix de suspendre, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'application du taux de 1/60^{ème} de déduction sur le régime indemnitaire pour absentéisme pendant toute la durée d'application du dispositif relatif à la journée de carence dans la fonction publique.

La suspension de la déduction sur le régime indemnitaire pour absentéisme s'applique au même périmètre que celui de la journée de carence, à savoir aux congés de maladie ordinaire.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des actions menées par le Département.

Afin de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents, et de faire un geste fort en ce sens, il est donc proposé de décider de supprimer également la déduction pour absentéisme d'1/60ème par demi-journée d'absence sur le régime indemnitaire des mères et pères concernés par le dispositif d'absence pour garde d'enfant malade à compter du 1^{er} août 2018.

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 :

- 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 de la CSG, indemnité dégressive CSG, indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (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,
- les astreintes,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

a. Complément de rémunération

Le versement du RIFSEEP est sans incidence sur le versement du complément de rémunération (également dénommé « prime du Département »), dont le principe a été adopté par délibération du 28 avril 1997 et la périodicité de versement modifiée par délibération du 20 novembre 1998.

b. 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, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être attribuées aux fonctionnaires et agents de droit public concernés, 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 chef de service 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.

c. 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 du 3 mai 2002, 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.

d. 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.

IV – Proposition d'extension de la mise en place du RIFSEEP, à compter du 1^{er} août 2018, aux cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, des conservateurs territoriaux de bibliothèques, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires territoriaux et des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

L'entrée en vigueur générale du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du Département a été fixée au 1er janvier 2017, toutefois sa mise en application à l'ensemble des cadres d'emplois présents dans la collectivité est subordonnée à la parution des décrets d'application.

Au regard de la publication des arrêtés ministériels des corps de référence de l'Etat les 7 décembre 2017 et 14 mai 2018, il est proposé de décider d'ajouter, à compter du 1^{er} août 2018, à la liste des cadres d'emplois des services du Département d'ores et déjà concernés par les nouvelles modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de notre collectivité telles que définies dans les délibérations du 8 décembre 2016 et du 11 décembre 2017, les cadres d'emplois suivants de la filière culturelle :

- Les conservateurs territoriaux du patrimoine et les conservateurs territoriaux de bibliothèques,
- Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine et les bibliothécaires territoriaux,
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Dans l'attente de la parution des autres arrêtés ministériels des corps de référence de l'Etat, les agents des autres cadres d'emplois, qui ne sont pas encore expressément éligibles au RIFSEEP, restent soumis aux dispositions rappelées en annexe 1 du présent rapport.

Des délibérations complémentaires seront prises au fur et mesure de la parution des décrets d'application.

A terme, ce nouveau régime indemnitaire devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat.

V – Proposition de mise en place de mesures complémentaires à destination des Assistants Familiaux

Il est proposé de décider d'adopter des mesures complémentaires en faveur des assistants familiaux avec :

- La majoration de l'indemnité d'entretien à 0,75% ;

- La majoration de l'indemnité d'entretien pour les semaines en centre aéré pour une durée maximum de 20 jours ;
- La mise en place d'une participation pour l'acquisition de supports ludiques et de jeux adaptés pour les enfants porteurs de handicap.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Sur proposition de la Commission des finances et des affaires générales, et après avis favorable du comité technique réuni le 5 juin 2018, le Conseil Départemental :

o décide l'instauration de la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction de l'expérience professionnelle des agents selon les modalités détaillées dans l'annexe 3 de la présente délibération, à partir du 1er août 2018 ;

o décide l'instauration d'une part variable de régime indemnitaire via le complément indemnitaire annuel (CIA) ou les primes visées en annexe 1 de la présente délibération pour les agents non encore éligibles au RIFSEEP, selon les modalités détaillées dans l'annexe 4, à partir du 1er août 2018 ;

o décide la revalorisation de l'indemnité de sujétion "Nuit programmée" et l'instauration de nouvelles indemnités de sujétions dans le régime indemnitaire : Membre d'une équipe de remplacement, Remplacement d'un collègue absent, Adjoint au responsable de restauration, Responsable de restauration dans un établissement télé restauré (en liaison chaude ou en liaison froide), Travail posté et travail en soirée, Patentes (niveau 4) nécessaires à la navigation des bacs sur le Rhin ; selon les modalités détaillées dans l'annexe 3 de la présente délibération, à partir du 1er août 2018 ;

o décide la suppression de la retenue pour absentéisme d'1/60ème par demi-journée d'absence sur le régime indemnitaire en cas d'absence pour garde d'enfant malade, à partir du 1er août 2018 ;

o décide l'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités déjà précisées dans la délibération du 8 décembre 2016 (CD/2016/189) relative au nouveau régime indemnitaire du Département et rappelées dans les annexes 1 à 5 ci-jointes, avec effet du 1er août 2018, pour les cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, des conservateurs territoriaux de bibliothèques, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires territoriaux et des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques de la filière culturelle ;

o adopte les principes généraux relatifs aux bénéficiaires du régime indemnitaire, à la garantie de maintien, à l'absentéisme et aux règles de cumuls, listés en annexe 5 de la présente délibération ;

o décide que l'évolution des montants maxima (plafonds) 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 ;

o adopte le principe de maintien des primes et indemnités aux cadres d'emplois et grades tels que détaillés par l'annexe 1, en l'absence de l'applicabilité du RIFSEEP à ces derniers à ce jour ;

o adopte les mesures complémentaires suivantes à destination des assistants familiaux : La majoration de l'indemnité d'entretien à 0,75%, la majoration de l'indemnité d'entretien pour les semaines en centre aéré pour une durée maximum de 20 jours et la mise en place d'une participation pour l'acquisition de supports ludiques et de jeux adaptés pour les enfants porteurs de handicap ; avec effet du 4 septembre 2018 ;

o valide l'inscription de la dépense au budget principal 2018 et sur les exercices suivants au chapitre 012.

Strasbourg, le 13/06/18

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Bierry', written in a cursive style.

Frédéric BIERRY