

Annexe 5 : 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 cadre d'emplois (Art 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.

A compter du 1er août 2018, ces derniers bénéficieront de l'intégralité du régime indemnitaire dès la première année de service dans la collectivité.

2) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le transfert vers le nouveau régime indemnitaire s'effectuera pour chaque agent avec garantie du maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, et sera 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, le montant d'IFSE perçu par l'agent sera 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.

Elle 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 1^{er} 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 appliquée une retenue d'1/30^{ème} à l'ensemble des éléments de rémunération se rapportant strictement au 1^{er}

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 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 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, la déduction pour absentéisme d'1/60^{ème} par demi-journée d'absence est supprimée 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 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,
- 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 en date 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 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 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.