

## **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. Sont toutefois exclus les jobs d'été, recrutés sur la base de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération les contractuels de droit privé et donc notamment les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques et les apprentis.

### **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 à l'issue de la campagne des entretiens professionnels et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

Le CIA peut être versé dès la première année de service dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire 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.

Le montant du CIA versé ne fera l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou au taux d'emploi.

Il n'est versé ni à l'agent ayant été absent plus de 6 mois l'année N-1, ni aux agents ayant quitté la collectivité avant le mois du versement annuel.

### **3) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

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, si celui-ci devait être plus élevé que le montant alloué dans le cadre du RIFSEEP, et ce dans le respect des montants maximums réglementaires (plafonds).

Ce maintien concerne les primes de grade et de fonction auxquelles les agents ouvraient droit avant l'application de ce nouveau régime indemnitaire ainsi que l'indemnité de difficulté administrative.

Les personnels des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin relèveront de plein droit au 1er janvier 2021 de la Collectivité européenne d'Alsace dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les agents bénéficieront, à titre individuel, du maintien des montants indemnitaires antérieurs, si ceux-ci devaient être 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.

Par ailleurs, 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 cible du nouveau groupe de fonctions serait inférieur, l'agent bénéficiera à titre individuel du maintien de son 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.

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

A compter du 31 décembre 2020, est appliqué, au-delà du 1<sup>er</sup> jour donnant lieu à l'application de la journée de carence, les dispositions réglementaires en vigueur au sein de l'Etat s'agissant du sort du régime indemnitaire en période d'absence pour maladie soit :

- 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.

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

## **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 pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

### **a. Complément de rémunération**

Au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 visée ci-dessus (avantages collectivement acquis), 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 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. Toutefois, les agents affectés à l'exploitation des routes, au PC routes et les pilotes des bacs 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.

### c. Indemnité de sujétions horaires

Les dispositions du décret n° 2002-532 du 16 avril 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 et aux opérateurs PC routier du Département du Bas-Rhin 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.

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 la sujétion « Travail posté et Travail en soirée ».

### d. 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.

### e. 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.