

040 - Ressources humaines

Proposition de révision des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité.

Proposition de mise en place de ce régime indemnitaire aux cadres d'emplois non encore éligibles du Département et d'instauration de l'indemnité de sujétions horaires (ISH).

CD/2020/071

Service chef de file :

A4 - Direction des ressources humaines

A450 - Service Pilotage et prospective

Résumé :

Le prochain regroupement des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin aura pour conséquence de rassembler sous une même collectivité employeur des personnels dont le régime indemnitaire relevait de dispositions différentes propres à leurs collectivités d'origine. Aussi, dans un souci de cohérence et d'équité de traitement entre les agents des deux Départements, en vue de la création de la Collectivité européenne d'Alsace au 1er janvier 2021, le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale de réviser les modalités de mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité, afin de corriger les disparités les plus importantes entre les régimes indemnitaires des deux Départements. Par ailleurs, il est proposé à l'Assemblée Départementale d'étendre, à compter du 31 décembre 2020, aux cadres d'emplois qui n'étaient pas encore éligibles au RIFSEEP ce régime indemnitaire selon les modalités de mise en œuvre approuvées par l'organe délibérant de la collectivité et d'attribuer l'Indemnité de Sujétions Horaires (ISH), à compter du 1er décembre 2020, aux agents d'exploitation des routes et aux opérateurs PC routier.

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) dans la Fonction Publique de l'Etat. Ce décret a posé le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale.

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.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié fixe ces limites par rapport aux régimes dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Sur cette base, le nouveau Régime Indemnitaires 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 successives en date des 8 décembre 2016 (CD/2016/189), 11 décembre 2017 (CD/2017/132), 25 juin 2018 (CD/2018/033), 13 décembre 2018 (CD/2018/146) et 24 juin 2019 (CD/2019/040).

En vue de la création de la Collectivité européenne d'Alsace au 1er janvier 2021, une négociation avec les organisations syndicales ayant au moins un siège au comité technique a été engagée sur le régime indemnitaire.

Ces négociations avec les organisations syndicales représentatives a permis d'aboutir à un 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. Le présent rapport est la traduction des engagements pris dans ce protocole d'accord.

L'instance de négociation a retenu comme prioritaires, dans un premier temps, les agents relevant des catégories C et B et les agents dont le métier est classé dans le groupe de fonctions A4.

Les principes directeurs retenus sont les suivants :

- La recherche de cohérence en corrigeant les écarts les plus prégnants pour certaines catégories de personnel : agents des collèges, agents d'exploitation de la route et secrétaires médico-sociales,
- Lors de la création de la Collectivité européenne d'Alsace, la garantie de maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire fixe détenu par l'agent au 31 décembre 2020,
- La poursuite du déploiement du RIFSEEP déjà en cours dans les deux Départements, qu'il convient d'appliquer aux cadres d'emplois pour lesquels les Départements n'ont pas encore délibéré.

Cette démarche est guidée par un objectif de convergence afin d'aboutir à une solution qui permet de verser un régime indemnitaire tendant à la convergence aux agents issus des deux Départements avec effet au 31 décembre 2020.

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 revalorisation des montants cible d'IFSE des groupes de fonctions en catégorie C, B, A4 et A3 ;
- La reconnaissance des compétences professionnelles des agents au travers de la revalorisation des sujétions de formateur interne, de membre d'une équipe de remplacement et de remplacement d'un collègue absent ;
- La mise en place de nouvelles sujétions ;
- La révision des modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ;
- La révision des modalités de retenues pour absentéisme ;
- L'attribution de l'Indemnité de Sujétions Horaires (ISH), à compter du 1^{er} décembre 2020, aux agents d'exploitation des routes et aux opérateurs PC routier amenés à travailler en cycles décalés ;
- La mise en place du RIFSEEP au profit des cadres d'emplois non encore éligibles en transposant leur régime indemnitaire actuel sur le RIFSEEP à compter du 31 décembre 2020.

Cette démarche est guidée par un objectif de convergence du régime indemnitaire versé aux agents issus des deux Départements avec effet du 31 décembre 2020.

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

Ce projet a recueilli l'avis favorable du Comité technique réuni le 17 novembre 2020.

I – Le champ d'application du régime indemnitaire

Bénéficiaire 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. 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 le présent rapport les contractuels de droit privé et donc notamment les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques et les apprentis.

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 de notre 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.

Chaque emploi du Département a été classé dans un groupe 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.

A ainsi été créé :

- **3 groupes de fonctions en catégorie C :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement de proximité ;
 - o Groupe 2 : Fonctions induisant la maîtrise d'une compétence rare et/ou une technicité particulière ;
 - o Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.
- **3 groupes de fonctions en catégorie B :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement intermédiaire ;
 - o Groupe 2 : Fonctions complexes ou à technicités particulières ;
 - o Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.
- **4 groupes de fonctions en catégorie A :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur ;
 - o Groupe 2 : Fonctions d'encadrement à responsabilités ;
 - o Groupe 3 : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicités particulières ;
 - o 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 :
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur, DGS, DGA ;
 - o Groupe 2 : Fonctions de direction générale ;
 - o 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 (= montant minimal d'IFSE). Ce montant cible d'IFSE affecté à chaque groupe de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi positionné sur ce groupe de fonction.

Les groupes de fonctions et montants cibles de l'IFSE, sont précisés en annexe 2 du présent rapport. Dans un souci de recherche d'un régime indemnitaire équitable et cohérent, dans le cadre de la Collectivité européenne d'Alsace, avec le Département du Haut-Rhin, il vous est proposé de revaloriser à compter du 31 décembre 2020, les montants cibles des groupes de fonctions C1, C2, C3, B1, B2, B3, A3 et A4.

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.

Les collaborateurs de cabinet et les collaborateurs des groupes d'élus percevront le régime indemnitaire associé aux fonctions exercées.

S'agissant des recrutements par la voie externe réalisée postérieurement au 1er janvier 2021 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 cible fixé par la présente délibération, dans la limite des montants maximums réglementaires (plafonds) d'IFSE.

L'annexe 1 de ce rapport présente les textes réglementaires de référence correspondant

à chaque cadre d'emplois. Les montants maximums (plafonds) 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 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 ;
- 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 ;
- Membre d'une équipe de remplacement ;
- Fonction d'adjoint au responsable de restauration ;
- Fonction de responsable de restauration dans un établissement télé restauré ;
- Travail posté et travail en soirée pour les agents des bacs-rhénans ;
- Certificat nécessaire 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.

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

- Revaloriser les sujétions particulières suivantes :
 - o Membre d'une équipe de remplacement ;
 - o Responsable de restauration dans un établissement télé restauré (fin de la distinction liaison chaude / liaison froide) ;
 - o Versement de la sujétion 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 ;
 - o Fonction de formateur interne.
- D'ajouter à cette liste, les sujétions particulières suivantes :
 - o Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies et Intervention sur le réseau routier 2X2 voies sans exclusivité ;
 - o Surveillance du réseau routier (s'applique aux responsables d'intervention sur le domaine routier et aux agents en charge de la gestion du trafic routier) ;
 - o Permis poids lourds ;
 - o Auditeur interne ;
 - o Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques) ;
 - o Régie.

Enfin il vous est proposé de supprimer la sujétion existante : Nuit programmée pour les

agents travaillant de nuit, qui sera remplacée, à compter du 1^{er} décembre 2020, par l'indemnité de sujétions horaires pour les agents d'exploitation des routes et les opérateurs PC routier travaillant de nuit et/ou en horaires décalés.

Les sujétions sont explicitées dans la fiche de poste.

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.

- *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 selon les modalités prévues par délibération.

Le Département du Bas-Rhin a délibéré le 25 juin 2018 sur ce dispositif pour une mise en application à l'ensemble des agents de la collectivité tous les 4 ans et ce quel que soit la situation de l'agent.

Une 1^{ère} campagne de réexamen de la reconnaissance de l'expérience professionnelle a eu lieu en 2019. Sur la base des conclusions de l'entretien professionnel annuel, les réévaluations individuelles de « l'IFSE expérience » se sont traduites par une augmentation de 10% du régime indemnitaire mensuel attribués aux agents, compris entre un montant plancher de 20€ brut mensuel et un montant plafond correspondant aux montants maximums réglementaires (plafonds) d'IFSE.

La 2^{ème} campagne de la reconnaissance de l'expérience professionnelle devait donc intervenir en 2023.

Toutefois, le Département du Haut-Rhin n'ayant pas mis en œuvre la reconnaissance de l'expérience professionnelle et afin de permettre la définition d'un dispositif harmonisé dans le cadre de la Collectivité européenne d'Alsace, la reconnaissance de l'expérience professionnelle fera l'objet de négociations ultérieures. Il appartiendra donc au nouvel exécutif de la Collectivité européenne d'Alsace de définir, le cas échéant, de nouveaux critères d'appréciation de l'expérience professionnelle des agents ainsi que leurs modalités de mise en œuvre.

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.

Désormais, il vous est proposé d'attribuer le CIA 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 deux autres critères existants jusqu'alors sont abandonnés (la bonne maîtrise du poste et la réalisation des objectifs fixés annuellement).

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^{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 sont pris en compte même s'ils le sont d'une manière discontinuée.

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 sera déterminée 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.

Par ailleurs, un CIA supplémentaire pourra être attribué à titre individuel aux agents ayant fait preuve d'un engagement professionnel remarquable dans des circonstances exceptionnelles.

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

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 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.

2) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le transfert vers le nouveau régime indemnitaire s'effectue pour chaque agent avec une 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.

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.

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, il vous est proposé d'appliquer, au-delà du 1^{er} 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.

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,
- o l'indemnité de sujétions horaires
- o l'indemnité pour travail dominical régulier,
- o 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 et au PC 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 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 de déploiement du RIFSEEP, à compter du 31 décembre 2020, aux cadres d'emplois non encore éligibles

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé a posé le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale.

Les arrêtés interministériels fixant la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP, de chaque ministère ont été publiés progressivement.

Toutefois, certains cadres d'emplois n'étaient pas couverts par le RIFSEEP en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la fonction publique de l'Etat rendant possible le versement du régime indemnitaire sous forme de RIFSEEP.

La publication du décret n° 2020-182 en date du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, permet désormais de verser

le RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Il vous est proposé d'ajouter, à compter du 31 décembre 2020, à la liste des cadres d'emplois concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP dans les services du Département, les cadres d'emplois suivants :

- Filière technique : les ingénieurs, les techniciens et les adjoints techniques des établissements d'enseignement ;
- Filière médico-sociale : les psychologues, les sages-femmes, les cadres de santé paramédicaux, les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, les puéricultrices, les puéricultrices cadres de santé, les infirmiers en soins généraux et les infirmiers, les pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- Filière sociale : les éducateurs de jeunes enfants ;
- Filière médico-technique : les techniciens paramédicaux ;
- Filière sportive : les conseillers des activités physiques et sportives.

A cette fin, au tableau des corps « historiques » de correspondance du décret du 6 septembre 1991, a été ajouté en annexe un deuxième tableau d'équivalence avec des corps de l'Etat ayant déjà adhéré au RIFSEEP.

V - Proposition d'attribution de l'Indemnité de Sujétions Horaires (ISH), à compter du 1^{er} décembre 2020, aux agents d'exploitation des routes amenés à travailler en cycles dérogoratoires et aux opérateurs PC routier de l'unité gestion du trafic (UGT)

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 les modalités de mise en œuvre 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.

Il vous est ainsi proposé d'attribuer l'ISH, à compter du 1^{er} décembre 2020, aux agents d'exploitation des routes et aux opérateurs PC routier du Département du Bas-Rhin amenés à travailler en cycles dérogoratoires 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 ».

Le présent rapport se substitue aux rapports antérieurs en vigueur sur le régime indemnitaire des agents du Département du Bas-Rhin, à l'exclusion des primes relevant

de l'article 111 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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 17 novembre 2020, le Conseil Départemental :

- o décide de réviser les modalités de mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité, tel qu'exposé dans les annexes 1 à 5 ci-jointes, avec effet au 31 décembre 2020,*
- o décide l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités en vigueur au sein de la collectivité, avec effet du 31 décembre 2020, pour l'ensemble des cadres d'emplois du Département du Bas-Rhin,*
- o décide que l'évolution des montants maximums (plafonds) d'IFSE s'effectuera au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat,*
- o décide l'attribution de l'Indemnité de Sujétions Horaires (ISH), à compter du 1er décembre 2020, 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,*
- o valide l'inscription de la dépense au budget principal 2020 et sur les exercices suivants au chapitre 012.*

Strasbourg, le 18/11/20
Le Président du Conseil Départemental



Frédéric BIERRY