

ANNEXE 1 :

REVISION DES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) APPLICABLE AUX AGENTS DE LA COLLECTIVITE MISE EN PLACE DE CE REGIME INDEMNITAIRE À L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS DU DEPARTEMENT ET INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS HORAIRES (ISH)

L'objet du présent rapport est de présenter les éléments relatifs à la 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 ainsi que ceux relatifs à la mise en place de ce régime indemnitaire pour l'ensemble des cadres d'emplois qui n'étaient pas encore éligibles au RIFSEEP et à l'instauration de l'indemnité de sujétions horaires (ISH), tels qu'ils seront soumis à la validation de l'Assemblée Plénière du 30 novembre 2020 après avis du comité technique fixé au 17 novembre 2020.

I. Une révision des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP permettant de corriger les disparités les plus importantes entre les régimes indemnitaires des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin en vue de la création de la Collectivité européenne d'Alsace

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 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 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.

SCD
1/8
WB
CS PN V

Ces négociations ont permis d'aboutir au versement d'un régime indemnitaire commun aux agents issus des deux départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin avec effet au 31 décembre 2020 dans les conditions et le cadre fixés par le protocole d'accord.

II. Le projet d'évolution 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.

A. L'IFSE : 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,
- 3 groupes de fonctions en catégorie B,
- 4 groupes de fonctions en catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure.

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 textes réglementaires de référence correspondant à chaque cadre d'emplois figurent en annexe 1 du présent document. 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.

SD

LS
WD
P7
H

➤ **Une convergence des montants cibles des groupes de fonctions des catégories C, B et du groupe de fonction A4 par un alignement par le haut et une revalorisation des cibles**

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 est proposé de revaloriser à compter du 31 décembre 2020, les montants cibles des groupes de fonctions C1, C2, C3, B1, B2, B3, A4 et A3.

Groupes de fonctions	Montants cibles CD 67	Montants cibles CD 68	Propositions
C1	150 €	235 €	285 € (Alignement sur les montants cibles du CD 68+20%)
C2	110 €	195 €	235 € (Alignement sur les montants cibles du CD 68 +20%)
C3	90 €	150 €	180 € (Alignement sur les montants cibles du CD 68 +20%)
B1	550 €	550 €	580 € (cibles +5%)
B2	300 €	385 €	405 € (Alignement sur les montants cibles du CD 68 +5%)
B3	200 €	270 €	300 € (Alignement sur les montants cibles du CD 68 +10%)
A3	550 €	550 €	580 €
A4	350 €	385 €	420 €

➤ **Une correction des écarts métiers les plus prégnants pour des catégories de personnel ciblées**

Métiers	Groupe de fonctions CD 67	Groupe de fonctions CD 68	Propositions
Secrétaire médico-sociale	B2	C2	Classement en B2 405 €
Chef de cuisine	C1	C1 (Moins de 700 repas) B3 (700 repas et +)	Classement en B3 sous conditions (encadrer une équipe d'un service restauration servant plus de 50 000 repas par an)

Les groupes de fonctions et montants cibles de l'IFSE, sont précisés en annexe 1-1 du présent document.

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 1-1 sera mise à jour.

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

SCD
WD 3/8
FR
13
PN
ay

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.

B. L'IFSE : 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.

➤ Une mise en cohérence des 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 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 principale sur le réseau routier 2X2 voies ;
 - o Surveillance des réseaux routiers (s'applique aux responsables d'intervention des agences routières et au COCR) ;
 - o Permis poids lourds ;
 - o Auditeur interne ;
 - o Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques) ;
 - o Régie.

Enfin il 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

SCD
FW
WS
4/8
BS
PN
H

sujétions horaires pour les agents d'exploitation des routes et les opérateurs PC routier travaillant de nuit et/ou en horaires décalés.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières figurent en annexe 1-2 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 1ère 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 comme précisée dans le protocole d'accord. 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. 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 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 1er janvier de l'année N. Pour l'appréciation de cette durée, l'ensemble des services de droit public accomplis sur l'année N-1 sont pris en compte même s'ils le sont d'une manière discontinue.

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.

SCD fin WD 5/8
AHH UB pn of

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

D. 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 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 est maintenu.

E. 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.

A compter du 31 décembre 2020, il 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 à la FPE, 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 en cas de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service et de maladie professionnelle, de congé de maternité, le congé d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le maintien du régime indemnitaire ;
- 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.

SCD
6/8
AM
PN
WD

III. Déploiement du RIFSEEP, à compter du 1er décembre 2020, aux cadres d'emplois qui ne sont pas encore couverts par le RIFSEEP

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 1^{er} janvier 2017, mais 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 du décret n° 2020-182 en date du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, il est proposé d'ajouter, à compter du 1er décembre 2020, à la liste des cadres d'emplois concernés par les modalités de 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.

En effet, le décret du 27 février 2020 susvisé permet le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois territoriaux qui ne bénéficiaient pas du RIFSEEP, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la fonction publique de l'Etat. 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.

IV. 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 dérogoires 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 d'attribution 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 est ainsi proposé d'attribuer l'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 dérogoires 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- SED
- fn
- WD
- PN
- 7/8

There are several handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'AUL' and another that looks like 'PN'.

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 ».

Annexes :

- Annexe 1-1 : IFSE : Répartition des métiers de la collectivité au sein des différents groupes de fonctions ;
- Annexe 1-2 : IFSE : sujétions particulières.

8

 FA
LB PN 8/8
WD
SCD

**Annexe 1-1 – IFSE : Répartition des métiers de la collectivité
au sein des différents groupes de fonctions**

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPES DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE CATEGORIE SUPERIEURE		
Groupe de fonction	Métiers	Montant mensuel cible d'IFSE*
Groupe 1	Directeur général des services Directeur général adjoint	1 800 €
Groupe 2	Délégué de la direction générale Directeur de la direction générale	1 400 €
Groupe 3	Directeur	900 €
REPARTITION DES METIERS PAR GROUPES DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A		
Groupe de fonction	Métiers	Montant mensuel cible d'IFSE*
Groupe 1	Directeur	900 €
Groupe 2	Directeur adjoint Responsable de service	600 €
Groupe 3	Responsable de service adjoint Responsable de secteur social Responsable d'unité Acheteur public Architecte des systèmes d'information Chef de projet bâtiment Chef de projet développement Chef de projet environnement Chef de projet infrastructures Chef de projet SI Chef de projet urbanisme et aménagement Chef de projet utilisateur Contrôleur de gestion Coordinateur organisation et méthodes Coordinateur technique social départemental Expert aménagement Ingénieur études conseil Médecin Référent départemental habitat Responsable applicatif du système d'information	580 €
Groupe 4	Archiviste Attaché du DGS Chargé d'affaires développement Chargé d'affaires environnement Chargé d'affaires immobilières Chargé d'affaires routières Chargé de communication Chargés d'emplois Chargés d'études RH Chargé d'études financières Conseiller professionnel Conseiller technique en observation et statistiques Conseiller technique habitat Conseiller technique social Contrôleur d'établissements Contrôleur marchés publics Coordinateur budgétaire Coordinateur comptable Coordinateur des achats Coordinateur territorial petite enfance Délégué à la protection des données Développeur de projets culturels Ergothérapeute Expert énergie Gestionnaire de cas MAIA Infirmier	420 €

SCD


 F15
 US¹ pn
 W0

	Ingénieur santé et sécurité Juriste Manipulateur radio Négociateur foncier Négociateur et gestionnaire de la dette Orthoptiste Psychologue Puéricultrice Qualiticien Réfèrent RH Réfèrent territorial habitat Sage-femme Travailleur social	
REPARTITION DES METIERS PAR GROUPES DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B		
Groupe de fonction	Métiers	Montant mensuel cible d'IFSE*
Groupe 1	Responsable d'unité	580 €
Groupe 2	Bibliothécaire Documentaliste Instructeur marchés publics Organisateur transports Responsable budgétaire Responsable entretien et exploitation de la route Secrétaire médico-sociale	405 €
Groupe 3	Animateur Animateur prévention jeunesse Assistant archiviste Assistant comptable, budgétaire et marchés publics Assistant culture Assistant d'études urbanisme, aménagement et mobilité Assistant d'études cartographie SIG Assistant de chargé d'affaires développement Assistant de communication Assistant de documentation Assistant de gestion de données Assistant organisation et méthodes Assistant technique Chef de cuisine (sous conditions) Contrôleur de travaux des grands projets d'infrastructures Gestionnaire des garanties d'emprunts Gestionnaire immobilier Gestionnaire informatique spécialisé Gestionnaire ressources humaines Gestionnaire RH spécialisé Gestionnaire SI Guide Infographiste Instructeur administratif 2 ^{ème} niveau Instructeur ADS Intendant Photographe Réceptionnaire Réfèrent formation Réfèrent informatique Réfèrent marchés publics Régisseur technique Secrétaire assistante Technicien comptable Technicien de contrôle des ouvrages d'assainissement Technicien environnement Technicien santé et sécurité Technicien de laboratoire Technicien de maintenance des équipements intelligents Technicien de maintenance de 1 ^{er} niveau Technicien de maintenance de 2 ^{ème} niveau Technicien paie Technicien de projets bâtiments	300 €

	Technicien SI Technico-commercial Visiteur technique	
REPARTITION DES METIERS PAR GROUPES DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
Groupe de fonction	Métiers	Montant mensuel cible d'IFSE*
Groupe 1	Chef d'équipe Chef de cuisine Assistant entretien routier et espace rural Mécanicien référent	285 €
Groupe 2	Agent d'accueil, de réservation et de billetterie Agent d'archives Agents de bibliothèque Agent de conservation Agent d'entretien de l'espace rural spécialisé Agent de maintenance polyvalent Agent de maintenance spécialisé Agent de sécurité Aide de laboratoire Assistant ADS Chargé d'accueil Chargé de logistique Chauffeur Cuisinier Dessinateur projeteur Gestionnaire administratif Gestionnaire comptable Imprimeur / reprographe Instructeur administratif 1 ^{er} niveau Instructeur comptable Jardinier - paysagiste Magasinier Mécanicien / électrotechnicien Opérateur PC routier Pilote de bac Secrétaire Serveur Vendeur	235 €
Groupe 3	Agent d'entretien Agent d'entretien de l'espace rural Agent d'exploitation de la route Agent d'entretien polyvalent Opérateur de contrôle des ouvrages d'assainissement	180 €

*Pour un agent ayant une quotité de temps de travail égale à 100%

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, cette annexe 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.

SCD


 Jo  3 WD
 pn 

Annexe 1-2 – IFSE : Les sujétions particulières

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.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- 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.

➤ *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 :

Sujétion	Définition	Montant brut mensuel
Chef d'établissement	Sujétion accordée à tous les chefs d'établissement dont la mission est d'assurer la coordination de la sécurité des personnes et des biens, dans le ou les établissements dont ils ont la responsabilité.	80€*
Assistant de prévention	Sujétion attribuée à tous les assistants de prévention dont la mission est d'être le relais de prévention chargé d'assister sa hiérarchie dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.	60€*
Membre d'une équipe de remplacement	Sujétion attribuée à tous les agents membres des équipes de titulaires remplaçants dans les collèges et les assistants sociaux « volants » dont le cœur de métier est d'assurer des missions de remplacement qui nécessitent une mobilité quotidienne et de réelles capacités d'adaptation.	60€*
Remplacement d'un collègue absent	Sujétion attribuée aux agents qui assurent le remplacement 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. Cette sujétion peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 10) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent. Elle sera versée sur la base d'un écrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée	150€

SD

WD

1
 HHS
 OB
 pn
 //

	établie par le supérieur hiérarchique. Elle est versée à l'issue du remplacement ou tous les 3 mois en cas d'absence longue.	
Adjoint au responsable de restauration	Sujétion attribuée aux adjoints aux responsables de restauration dont le poste occupé comporte en plus des missions quotidiennes, une mission de remplacement du responsable de restauration en cas d'absence pour le bon fonctionnement du service de restauration.	20€*
Responsable de restauration dans un établissement télé restauré	Sujétion attribuée aux agents d'entretien polyvalent faisant fonction, au vu de la fiche de poste, de responsables de restauration dans des établissements télé restaurés en liaison chaude ou en liaison froide au moment de la restauration.	20€*
Travail posté et Travail en soirée	Sujétion attribuée à tous les pilotes des bacs amenés à travailler en horaires atypiques (travail posté « en équipes successives et alternantes ») et en soirée, de manière régulière et qui sont intégrés dans leurs cycles de travail. Heures ne donnant pas lieu à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires ni à une compensation en temps.	70€*
Certificat nécessaire à la navigation des bacs sur le Rhin	Sujétion attribuée à tous les pilotes des bacs disposant du « certificat de capacité à la conduite de bateaux de commerces, restreinte aux bacs ». Pour la délivrance de ce certificat, quatre examens sont nécessaires : - Un examen sur la connaissance du règlement international du Rhin ; - Un examen pratique. L'inscription à cette examen nécessite de disposer d'un « carnet de pilotage accompagné » sur une durée donnée ; - Un examen de pilotage avec radar ; - Un examen radio (langue officielle l'allemand).	120€*
Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies	Sujétion attribuée à tous les agents d'exploitation des routes qui sont en charge à 100% de l'entretien des 2X2 voies.	200€*
Intervention à titre principal sur le réseau routier 2X2 voies	Sujétion attribuée à tous les agents d'exploitation des routes qui sont en charge à titre non-exclusif de l'entretien des 2X2 voies.	75€*
Permis poids lourds	Cette sujétion est versée lorsque les 2 conditions cumulatives suivantes sont remplies : détention effective du permis poids lourds et conduite effective d'un poids lourd dans le cadre de ses missions au cours de l'année.	50€*

SSD


 PN WD
 CB
 FB
 [Signature]

Surveillance des réseaux routiers	Sujétion attribuée aux responsables d'intervention des agences routières et au COCR	70 €*
Travail de dimanche et jour férié	Sujétion attribuée à tous les agents du Vaisseau travaillant les dimanches et/ou les jours fériés et qui sont intégrés dans leurs cycles de travail. Heures ne donnant pas lieu à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires.	70€ par jour
Intervention de samedi, dimanche et jour férié	Sujétion attribuée à tous les agents du Laboratoire départemental d'analyses intervenant de manière ponctuelle un samedi, dimanche et/ou jour férié, à l'exclusion du travail en horaire décalé, qui est intégré dans les cycles de travail (compensation en temps). Heures ne donnant pas lieu à une indemnité d'astreinte ou à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires.	35€ par intervention
Formateur interne	Sujétion attribuée à tous les formateurs internes qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'attention des agents du Département du Bas-Rhin.	15€ par heure de formation
Auditeur interne	Sujétion attribuée à tous les auditeurs internes qui réalisent des missions d'audits selon le programme établi par le responsable qualité du domaine de certification. Cette sujétion tient compte des temps de préparation et de compte-rendu d'audit	15€ par heure d'audit
Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques)	Sujétion attribuée à tous les tuteurs de personnes en situation de reclassement professionnel (Prise en compte de la sujétion pendant une période maximale d'1 an), tous les tuteurs de stagiaires soumis à un stage de plus de 8 semaines gratifié et à tous les tuteurs de services civiques. Pour les tuteurs de stagiaires, lorsque 2 tuteurs assurent chacun une partie de l'encadrement du stagiaire, cette sujétion est répartie par moitié entre les 2 tuteurs.	40€*

*Pour un agent ayant une quotité de temps de travail égale à 100%.

L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes n'est pas cumulable avec l'IFSE. Aussi, les agents désignés exerçant cette mission ainsi que leurs suppléants bénéficieront d'une part complémentaire d'IFSE liée à l'attribution d'une sujétion « Régie » correspondant au montant actuellement perçu. Pour tenir compte des évolutions possibles du montant de régie géré, un état des lieux sera fait une fois par an. Il permettra d'actualiser le montant de la sujétion « Régie » dans le respect des barèmes réglementaires prévus par le législateur. Les montants actuels sont répertoriés ci-dessous.

Sujétion Régie	Montant brut annuel
----------------	---------------------

HA FIS

OB pn³

SCD
WJD
/

Montant maximum de l'avance pouvant être consenti (régisseur d'avances)	
Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (régisseur de recettes)	
Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (régisseurs d'avances et de recettes)	
Jusqu'à 3 000 euros	110€
De 3 001 à 4 600 euros	120€
De 4 601 à 7 600 euros	140€
De 7 601 à 12 200 euros	160€
De 12 201 à 18 000 euros	200€
De 18 001 à 38 000 euros	320€
De 38 001 à 53 000 euros	410€
De 53 001 à 76 000 euros	550€
De 76 001 à 150 000 euros	640€
De 150 001 à 300 000 euros	690€
De 300 001 à 760 000 euros	820€
De 760 001 à 1 500 000 euros	1 050€
Au-delà de 1 500 000 euros	46€ par tranche de 1 500 000€

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.

27/11 WD CS ^{FR} SCD ~~tht~~