

REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Alpes de Haute-Provence

Service départemental d'incendie et de secours

DELIBERATION N° 2020-33(GRH)

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE

L'an deux mille vingt et le 24 novembre, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours s'est réuni **en visioconférence**, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Pierre POURCIN,

Date de convocation : 16 novembre 2020
Nombre d'élus en exercice : 22
Présents : 17
Absents : 5
Votants : 17
Réception en Préfecture le : **03 DEC. 2020**
Délibération certifiée exécutoire le :
Date de l'affichage par extrait de la présente délibération :

Etaient présent(e)s : Mesdames Sophie BALASSE, Clotilde BERKI, Evelyne FAURE, Patricia GRANET-BRUNELLO, Michèle MOUTTE, Geneviève PRIMITERRA, Brigitte REYNAUD,
Messieurs Serge CAREL, Robert GAY, Maurice JAYET, Bernard LIPERINI, Serge PRATO, Jean-Yves ROUX, Serge SARDELLA, Daniel SPAGNOU, Jean-Michel TRON.

Etaient excusé(e)s : Mesdames Patricia PAUL, Nathalie PONCE-GASSIER, Alberte VALLÉE
Messieurs Jean-Claude CASTEL, Claude FIAERT.

Objet : Filière technique – modification du régime indemnitaire – mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des techniciens territoriaux et des ingénieurs territoriaux

Le Président expose :

Par délibération n°2017-41 du 20 juin 2017, le conseil d'administration a adopté la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique pour les cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux.

Pour les autres cadres d'emplois représentés au sein du SDIS 04, les textes réglementaires fixant les équivalences entre la fonction publique Etat et la fonction publique territoriale et permettant de mettre en œuvre l'attribution du RIFSEEP n'étaient pas encore parus.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 fixe pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et les techniciens territoriaux les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le présent projet complète la délibération n° 2017-41 du 20 juin 2017 pour la filière technique.

Les classements s'appuient sur le projet de service et l'organigramme fonctionnel délibéré.

1 Mise en place de l'IFSE (indemnités tenant compte des fonctions et sujétions particulières)

1.1 Principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
- d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

En phase avec le poste de l'agent, l'IFSE valorise le parcours professionnel des agents, leur progression dans les responsabilités et l'approfondissement des compétences techniques.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le choix de la méthode du SDIS 04 est celle par comparaison.

1.2. Les bénéficiaires

Les principes d'attribution et la liste des bénéficiaires sont fixés dans la délibération n°2017-41 du 20 juin 2017.

1.2 Classement des agents dans les groupes de fonction

La cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comporte trois groupes. Au vu du projet de service et pour des raisons de perspectives d'avenir, il a été décidé de ne valoriser que le groupe 3.

Filière technique – catégorie A – cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

| GRUPE DE FONCTION | EMPLOIS | CRITÈRES | MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (PLAFONDS) NON LOGÉS |
|-------------------|---|---|--|
| GRUPE 3 | CHARGÉ D'OPÉRATIONS DU SERVICE INFRASTRUCTURES CHEF DE SERVICE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RELEVANT DE LA FILIÈRE ET DU CADRE D'EMPLOI | <u>ENCADREMENT COORDINATION</u> ENCADREMENT ET PILOTAGE DE PLUSIEURS SERVICES EN L'ABSENCE DU CHEF DE GROUPEMENT COORDINATION DE NOMBREUSES TÂCHES À RÉPERCUSSION SUR L'ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT <u>TECHNICITÉ EXPERTISE</u> EXPERTISE MÉTIER MAITRISE JURIDIQUE HAUTE TECHNICITÉ TRAVAIL EN MODE PROJET <u>SUJÉTIONS PARTICULIÈRES</u> AUTONOMIE DU POSTE NOMBREUX DÉPLACEMENTS | 25 500 € |

Filière technique – catégorie B – cadre d'emplois des techniciens territoriaux

| GRUPE DE FONCTION | EMPLOIS | CRITÈRES | MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (PLAFONDS) NON LOGÉS |
|-------------------|---|---|--|
| GRUPE 1 | PERSONNELS DÉTENANT UN GRADE INFÉRIEUR AU POSTE QU'ILS OCCUPENT CLASSÉ EN CATÉGORIE A | PERSONNELS DÉTENANT UN GRADE INFÉRIEUR AU POSTE QU'ILS OCCUPENT CLASSÉ EN CATÉGORIE A | 17 480 € |

| | | | |
|----------|---|---|----------|
| | <p>CHEF DE SERVICE INFORMATIQUE TÉLÉPHONIE TRANSMISSION</p> <p>CHEF DE SERVICE</p> | <p><u>ENCADREMENT COORDINATION</u> ENCADREMENT ET PILOTAGE D'UN SERVICE</p> <p><u>TECHNICITÉ EXPERTISE</u> EXPERTISE MÉTIER MAITRISE DE LA RÉGLEMENTATION ENTRANT DANS LEUR DOMAINE DE COMPÉTENCE CONNAISSANCE APPROFONDIE DES MARCHÉS PUBLICS</p> <p><u>SUJÉTIONS PARTICULIÈRES</u> ASTREINTES – NOMBREUX DÉPLACEMENTS TRÈS GRANDE DISPONIBILITÉ</p> | |
| GROUPE 2 | <p>CHEF DE BUREAU CARTOGRAPHIE</p> <p>CHEF DE BUREAU</p> | <p><u>ENCADREMENT COORDINATION :</u> ENCADREMENT POSSIBLE COORDINATIONS DE PLUSIEURS TÂCHES AMPLEUR DU CHAMP D'ACTION</p> <p><u>TECHNICITÉ EXPERTISE</u> CONNAISSANCE EN PRÉVENTION MAITRISE DES OUTILS INFORMATIQUE (LOGICIEL SIG OU AUTRE LOGICIEL MÉTIER)</p> <p><u>SUJÉTIONS PARTICULIÈRES</u> AUTONOMIE RIGUEUR</p> | 16 015 € |
| GROUPE 3 | <p>TECHNICIEN INFORMATIQUE</p> <p>AUTRE TECHNICIEN CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RELEVANT DE LA FILIÈRE ET DU CADRE D'EMPLOI</p> | <p><u>ENCADREMENT COORDINATION :</u> PAS D'ENCADREMENT</p> <p><u>TECHNICITÉ EXPERTISE EN</u> INFORMATIQUE RÔLE D'ADMINISTRATEUR DE RÉSEAUX SÉCURISATION DES DONNÉES INFORMATIQUES CONNAISSANCE DANS LE DOMAINE DES TRANSMISSIONS</p> <p><u>SUJÉTIONS PARTICULIÈRES</u> ASTREINTES – TRÈS GRANDE DISPONIBILITÉ</p> | 14 650 € |

I.4 Prise en compte de l'expérience professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE est fixée dans la délibération n° 2017-41 du 20 juin 2017.

1.5 Modalités d'attribution de l'IFSE

| CADRE D'EMPLOIS | CATÉGORIE | PLAFOND ANNUEL (NON LOGÉS) | PART FONCTION ET SUJÉTIONS (% PLAFOND ANNUEL) | PART EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (% PLAFOND ANNUEL) | TOTAL |
|--------------------------|-----------|----------------------------|---|--|---|
| INGÉNIEURS TERRITORIAUX | G3 | 25 500 € | 25 % | 0.23 % X NBRE DE POINTS | MONTANT PART FONCTIONS ET SUJÉTIONS + MONTANT PART EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE |
| TECHNICIENS TERRITORIAUX | G1 | 17 480 € | 34 % | 0.34 % X NBRE DE POINTS | |
| | G2 | 16 015 € | | 0.38 % X NBRE DE POINTS | |
| | G3 | 14 650 € | | 0.41 % X NBRE DE POINTS | |

1.6 Réexamen du montant de l'IFSE -Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE – périodicité de versement – Clauses de revalorisation – Dispositions particulières

Les dispositions relatives aux items précités sont fixées dans la délibération n° 2017-41 du 20 juin 2017.

1.7 Date d'effet

Les présentes dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2021.

2 Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

2.1 Le principe

Le SDIS 04 souhaite mettre en œuvre le C.I.A. qui est directement lié à l'entretien professionnel annuel. Il tiendra compte des résultats et de la manière de servir afin de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Cette prise en compte est une volonté de reconnaissance de l'atteinte des objectifs individuels ou collectifs.

Il est modulable et peut être attribué individuellement chaque année.

Il conviendra de veiller à ce que la part liée au C.I.A. soit moins importante que la part liée à l'I.F.S.E. et respecte les pourcentages fixés par les textes réglementaires.

2.2 Les bénéficiaires

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dont la durée de présence est supérieure à un an.

2.3 La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0% et 100% de ce montant maximum.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds figurant ci-dessous. Les groupes de fonction sont identiques à ceux définis pour l'I.F.S.E.E.

Enfin, l'établissement n'ayant pas dans ses personnels techniques des personnels logés par nécessité de service, les plafonds correspondant aux personnels logés n'ont pas été arrêtés.

Classement des agents dans les groupes de fonction

Filière technique – catégorie A – cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux

| GROUPE DE FONCTION | EMPLOIS | MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (PLAFONDS) NON LOGÉS |
|--------------------|---|--|
| GROUPE 3 | CHARGÉ D'OPÉRATIONS DU SERVICE INFRASTRUCTURES CHEF DE SERVICE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RELEVANT DE LA FILIÈRE ET DU CADRE D'EMPLOI | 4.500 € |

Filière technique – catégorie B – cadre d'emploi des techniciens territoriaux

| GROUPE DE FONCTION | EMPLOIS | MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (PLAFONDS) NON LOGÉS |
|--------------------|--|--|
| GROUPE 1 | PERSONNELS DÉTENANT UN GRADE INFÉRIEUR AU POSTE QU'ILS OCCUPENT CLASSÉ EN CATÉGORIE A CHEF DE SERVICE INFORMATIQUE TÉLÉPHONIE TRANSMISSION CHEF DE SERVICE | 2.380 € |
| GROUPE 2 | CHEF DE BUREAU CARTOGRAPHIE CHEF DE BUREAU | 2.185 € |
| GROUPE 3 | TECHNICIEN INFORMATIQUE TECHNICIEN CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RELEVANT DE LA FILIÈRE ET DU CADRE D'EMPLOI | 1.995 € |

2.4 Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail

2.5 Modalités d'attribution du C.I.A.

Une enveloppe annuelle sera provisionnée chaque année pour la mise en œuvre du C.I.A.. A l'issue d'une réunion d'harmonisation des comptes rendus des entretiens professionnels, l'autorité territoriale décidera d'attribuer le C.I.A. aux agents les plus méritants et/ou ayant été porteurs d'un objectif particulier.

2.6 Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

2.7 Date d'effet

Les présentes dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2021. .

3 Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.)

Le R.I.F.S.E.E.P. est cumulable avec les indemnités d'heures pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) ainsi que les astreintes.

4 Maintien du régime indemnitaire antérieur à titre personnel

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent si celui-ci est supérieur. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'I.F.S.E.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Toutefois, si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Il vous est proposé d'adopter ces principes et :

- de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par un agent, qui du fait de l'application des montants et des critères appliqués pour l'I.F.S.E. se verrait attribuer un régime indemnitaire inférieur. Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste
- de ne pas maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu par un agent dès lors qu'il changerait de poste.

En aucun cas, le régime indemnitaire antérieur maintenu ne pourra être supérieur au montant plafond de l'I.F.S.E. et du C.I.A. délibéré.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le comité technique a rendu un avis favorable lors sa séance du 20 novembre 2020.

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir en délibérer et :

- autoriser le Président à signer les arrêtés, attribuer les indemnités correspondantes et régler les dépenses afférentes ;

