

REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Alpes de Haute Provence

Service départemental d'incendie et de secours

DELIBERATION N° 2017-41(RH)

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 dix-sept et le 20 juin, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours s'est réuni au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Claude FIAERT.

Date de convocation : 6 juin 2017

Nombre d'élus en exercice : 22

Présents : 12

Absents : 10

Votants : 12

Réception en Préfecture le :

Délibération certifiée exécutoire le :

Date de l'affichage par extrait de la présente délibération :

Etaient présent(e)s :

Mesdames Delphine BAGARRY, Sophie BALASSE, Clotilde BERKI, Evelyne FAURE, Geneviève PRIMITERRA.

Messieurs Patrick BOUVET, Robert GAY, Jacques LARTIGUE, André LAURENS, Christian LOGIER, Serge SARDELLA.

Etaient excusé(e)s :

Mesdames Emmanuelle FONTAINE-DOMEIZEL, Patricia GRANET, Nathalie PONCE-GASSIER, Brigitte REYNAUD.

Messieurs Khaled BENFERHAT, Jean-Claude CASTEL, Bernard DIGUET, Patrick MARTELLINI, Pierre POURCIN, Gilbert SAUVAN.

Madame BALASSE a été désignée secrétaire de séance par le Président.

Objet : Modification du régime indemnitaire filière technique — mise en place du RIFSEEP

Le Président FIAERT expose :

Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux obéit au principe de parité entre la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale. Dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'État bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre le R.I.F.S.E.E.P. pour leurs cadres d'emplois homologues.

Le R.I.F.S.E.E.P. en **fonction de la date d'application des décrets**, va progressivement se substituer à l'ensemble des primes existantes pour tous les corps de la fonction publique, à l'exception des filières Police municipale et Sapeurs-Pompiers.

Les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le R.I.F.S.E.E.P. et existants au sein du SDIS 04 sont :

- Depuis le 1^{er} janvier 2017 : les agents de maîtrise territoriaux, les adjoints techniques territoriaux

La date du 1^{er} janvier 2017, pour ces cadres d'emplois, résulte du calendrier de mise en œuvre pour les corps de l'État issu de l'arrêté du 27 décembre 2016. Toutefois, à ce jour, concernant ces cadres d'emplois, il manque encore des textes permettant de sécuriser juridiquement l'attribution du R.I.F.S.E.E.P.

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux basculera à une date ultérieure.

Le R.I.F.S.E.E.P. est une indemnité comprenant 2 parts :

L'I.F.S.E. Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expérience professionnelle	LE C.I.A. Complément individuel d'activité
Indemnité principale liée à la nature de l'emploi occupé, aux responsabilités, aux sujétions particulières	• Part liée aux résultats et à l'engagement professionnel
Versement mensuel	• Versement annuel
Part obligatoire et fixe	• Part facultative et variable

1 MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E.

1-1/Le 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'I.F.S.E. valorise le parcours professionnel des agents, leur progression dans les responsabilités et l'approfondissement des compétences techniques.

Cette part suppose le classement des emplois en groupes de fonctions selon des critères qu'il s'agit d'apprécier, de valider en comité technique et d'entériner par délibération en conseil d'administration. 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 SDIS 04 a pris le choix d'appliquer une méthode par comparaison au vu du projet de service délibéré le 8 février 2017.

1-2 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,
- agents contractuels de droit privé à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

1-3/La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Le décret préconise 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B, 2 groupes en catégorie C, mais l'établissement a la possibilité d'adapter et faire varier le nombre de groupes selon son organigramme,

le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. À chaque groupe doit être fixé un montant plafond maximal d'attribution.

Les groupes de fonctions ont donc été établis selon l'organigramme de l'établissement et le niveau de responsabilité des postes.

En application du projet de service adopté par l'établissement, les personnels qui sont sur un poste ne correspondant pas à leur cadre d'emploi ont été classés de la manière suivante :

- Poste occupé d'un cadre d'emploi supérieur à celui détenu : les personnels sont classés dans le 1^{er} groupe de leur cadre d'emploi (ex : je suis catégorie C et j'occupe un poste de chef de service niveau rédacteur principal, je suis classé dans le premier groupe de la catégorie C. Cependant, mon poste sera classé également dans le cadre d'emploi catégorie B, me donnant ainsi une perspective d'avenir en cas de réussite à un concours ou de promotion interne) ;
- Poste occupé d'un cadre d'emploi inférieur à celui détenu : les personnels sont classés dans leur cadre d'emploi (ex : je suis catégorie A et j'occupe un poste de catégorie B, je suis classée dans un groupe de la catégorie A).

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

1-3-1/CLASSEMENT DES AGENTS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS

Filière technique — catégorie C – cadre d'emploi des agents de maîtrise

Groupe de fonction	Emplois	Critères	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 1	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé en catégorie B Agent de reconnaissance OPS Contrôleur EPI Assistant technique service formation Agents techniques service ITT	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé en catégorie B <u>Encadrement coordination</u> Pas de fonction d'encadrement <u>Technicité expertise</u> Grande responsabilité des matériels Connaissance du milieu SPV <u>Sujétions particulières</u> Nombreux déplacements Qualifications	11 340 €
Groupe 2	Autres personnels	<u>Encadrement coordination</u> Pas de fonction d'encadrement <u>Technicité expertise</u> Technicité Connaissance du milieu SPV <u>Sujétions particulières</u> Utilisation de logiciels métiers	10.800 €

Filière technique — catégorie C – cadre d'emploi des adjoints techniques

Groupe de fonction	Emplois	Critères	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 1	<p>Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé en catégorie B</p> <p>Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé dans la catégorie des agents de maîtrise</p>	<p>Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé en catégorie B</p> <p>Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé dans la catégorie des agents de maîtrise</p>	11 340 €
Groupe 2	<p>Magasiniers coursiers Mécaniciens itinérants</p> <p>Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière</p>	<p><u>Encadrement coordination</u> Pas de fonction d'encadrement</p> <p><u>Technicité expertise</u> Technicité</p> <p><u>Sujétions particulières</u> Nombreux déplacements Qualifications</p>	10.800 €

1-4/Prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'I.F.S.E.

L'expérience professionnelle est individuelle, liée au parcours de l'agent et non à une fonction. Il s'agit d'évaluer l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées.

Les critères choisis pour l'expérience professionnelle sont les suivants :

- Parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur le poste, de la date d'entrée dans la fonction publique territoriale à la prise du poste arrêté dans le projet de service (en nombre d'années) : 0.5 point par an, maximum 14 points
- Diversité des postes détenus favorisant l'enrichissement professionnel au sein du SDIS (en nombre de postes) : 3 points par poste — maximum 12 points
- Mobilité externe (en nombre de collectivités sur le statut fonction publique territoriale) – 3 points par collectivité – maximum 12 points
- Concours, examens professionnels de la fonction publique territoriale réussis (en nombre de réussites) : 3 points par concours ou examen — maximum 12 points

Pour les contractuels de droit public ou de droit privé, la part liée à l'expérience professionnelle sera à 0 point.

1-5/Modalités d'attribution de l'I.F.S.E.

Filière	Cadre d'emplois	Catégorie	Plafond annuel (non logés)	Part fonctions et sujétions (% du plafond annuel)	Part expérience professionnelle (% du plafond annuel)	TOTAL
Technique	Agents de maîtrise	G1	11.340 €	20 %	0.53 % x nbre de points	Montant part fonctions et sujétions +
		G2	10.800 €		0.52 % x nbre de points	
	Adjoints techniques	G1	11.340 €		0.53 % x nbre de points	Montant part expérience professionnelle
		G2	10.800 €		0.52 % x nbre de points	

1-6/Réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de grade ou de promotion,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de grade ou de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

1-7/Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Dans le même esprit que la délibération n° 2016-35 (RH) du 14 juin 2016, la part du régime indemnitaire liée à l'I.F.S.E. sera maintenue pendant les congés ordinaires, les congés exceptionnels, les congés pour maladie, la maternité, le temps partiel thérapeutique, longue maladie et maladie longue durée.

1-8/Périodicité de versement

Elle sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

1-9/Clause de revalorisation

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

1-10/Dispositions particulières

Les personnes en contrat de droit public ou de droit privé ne pourront percevoir l'I.F.S.E. qu'après le 6^e mois de présence consécutive.

1-11/Date d'effet

Pour la filière technique, les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} septembre 2017.

2 — MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE (C.I.A.)

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 privé 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'État.

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 administratifs et techniques des personnels logés par nécessité de service, les plafonds correspondant aux personnels logés n'ont pas été arrêtés.

2-3-1/CLASSEMENT DES AGENTS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS

Filière technique — catégorie C – cadre d'emploi des agents de maîtrise

Groupe de fonction	Emplois	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 1	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'il détienne classé en catégorie B Agent de reconnaissance OPS Contrôleur EPI Assistant technique service formation Agents techniques service ITT	1.260 €
Groupe 2	Autres personnels	1.200 €

Filière technique — catégorie C – cadre d'emploi des adjoints techniques

Groupe de fonction	Emplois	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 1	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'il détient classé en catégorie B Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils détiennent classé dans la catégorie des agents de maîtrise	1 260 €
Groupe 2	Magasiniers coursiers Mécaniciens itinérants Contractuels de droit privé relevant de la filière	1 200 €

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 serait provisionnée chaque année pour la mise en œuvre du C.I.A..
À 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'État.

2-7/Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet en 2018.

3 — LES REGLES DE CUMUL DU R.I.F.S.E.E.P.

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 préfectures (I.E.M.P.),
- la prime informatique.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités d'horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) ainsi que les astreintes.

4 — MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR A TITRE PERSONNEL

Le décret prévoit à l'État 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.

L'incidence financière s'élève à 1 410 € et les crédits nécessaires ont été prévus au budget primitif 2017.

Ces dispositions ont reçu l'avis favorable du comité technique, le 13 juin 2017.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration a adopté ce rapport à l'unanimité, les jours, mois, an que ci-dessus.

Le Président du Conseil d'administration



Claude FIAERT