

REPUBLICQUE FRANCAISE

 Département des Alpes de Haute-Provence

 Service départemental d'incendie et de secours

Date de convocation : 8 novembre 2019
 Nombre d'élus en exercice : 5
 Présents : 3
 Absents : 2
 Votants : 4 (3 + 1 pouvoir)
 Réception en Préfecture le :
 Délibération certifiée exécutoire le :

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

DELIBERATION N° 2019-35(GRH)
 EXTRAIT DU REGISTRE
 DES DELIBERATIONS DU BUREAU
 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
 DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
 DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE

L'an deux mille dix-neuf et le 28 novembre le Bureau du 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 Pierre POURCIN.

Etaient présent(e)s : Monsieur Robert GAY, 1^{er} vice-président ; monsieur Serge SARDELLA, membre du Bureau.

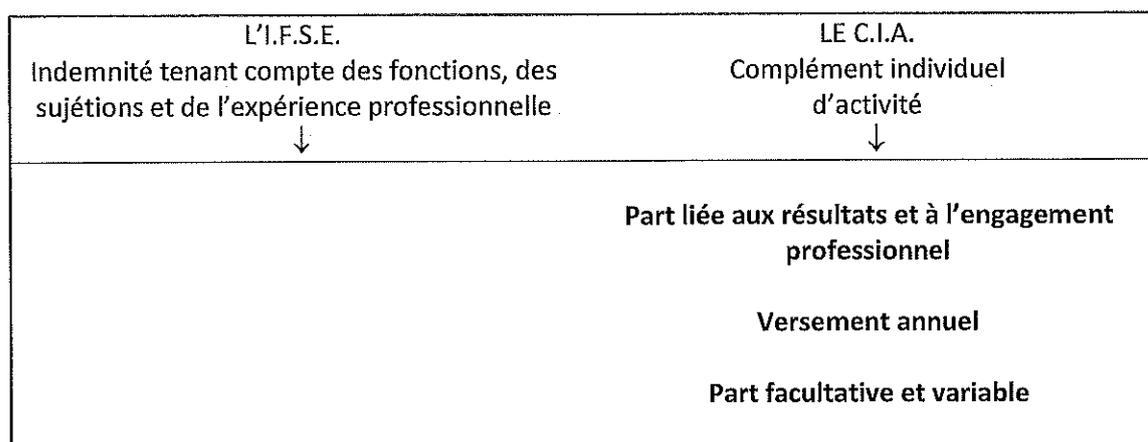
Etaient excusé(e)s : Madame Geneviève PRIMITERRA (ayant donné pouvoir à monsieur GAY), 2^{ème} vice-présidente, monsieur Bernard DIGUET, 3^{ème} vice-président.

Objet : Filière administrative – modification du régime indemnitaire lié au RIFSEEP

Par délibération n° 2017-40(GRH) du 20 juin 2017, le conseil d'administration du SDIS avait approuvé la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Les différentes délibérations modifiant l'architecture de l'organigramme du SDIS et des grades cibles conduisent à modifier les groupes de fonction déterminant l'attribution du RIFSEEP.

Le RIFSEEP est une indemnité comprenant 2 parts :



I Mise en place de l'IFSE

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.

Pour rappel, 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. A 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.

Les personnels qui sont sur un poste dont le grade cible ne correspond pas au grade détenu ont été classés de la manière suivante :

- poste occupé d'un cadre d'emploi supérieur à celui détenu : les personnels sont classés dans le 1er 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, le grade cible de mon poste étant de catégorie B, ce dernier sera classé également dans le cadre d'emploi catégorie B, me donnant ainsi une perspective d'avenir en cas de réussite à un concours, à un examen professionnel 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.

Classement des agents dans les groupes de fonction

Filière administrative – catégorie A – cadre d'emploi des attachés territoriaux

Groupe de fonction	Emplois	Critères	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 2	Chef(fe) du groupement finances	<u>Encadrement coordination</u> Encadrement et pilotage de plusieurs services <u>Technicité expertise</u> Expertise métier : finances et commande publique, haute technicité <u>Sujétions particulières</u> Niveau de responsabilité Autonomie du poste Fort investissement dans la réussite de la politique financière de l'établissement (prospective) Haute qualité relationnelle	32.130 €
Groupe de fonction	Emplois	Critères	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 3	Assistant(e)s de direction : - chargé(e) de la communication, - chargé(e) des instances Chargé(e) du développement du volontariat Chargé(e) de mission projets européens Chef(fe) du service ressources humaines Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisé sur un poste de catégorie A	<u>Encadrement coordination</u> Encadrement et pilotage de plusieurs bureaux Coordination de nombreuses tâches à répercussion sur l'organisation de l'établissement <u>Technicité expertise</u> Expertise métier Maîtrise juridique Haute technicité <u>Sujétions particulières</u> Autonomie du poste Haute qualité relationnelle Discrétion Sujétions en matière d'horaire	25.500 €

Pour des raisons de perspective d'avenir, il a été décidé de ne pas valoriser les groupes 1 et 4.

Filière administrative – catégorie B – cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

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 A Chef(fe) du service finances Chef(fe) du service de la commande publique Chef(fe) de bureau	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils occupent classé en catégorie A <u>Encadrement coordination</u> Encadrement et pilotage d'un service ou d'un bureau <u>Technicité expertise</u> Expertise métier Maîtrise des logiciels métiers : ressources humaines, finances et commande publique, volontariat Maîtrise des paies Maîtrise de la réglementation liée au volontariat Haute technicité <u>Sujétions particulières</u> Niveau de responsabilité Gestion du budget du service Autonomie du poste Qualités relationnelles Discrétion	17.480 €
Groupe 2	Assistant(e) de gestion du groupement ressources humaines	<u>Encadrement coordination</u> Coordination de plusieurs tâches <u>Technicité expertise</u> Contrôle de gestion (administratif et financier) Relations avec les écoles extérieures Gestion administrative des formations de maintien des acquis des spécialités <u>Sujétions particulières</u> Gestion du budget du service Autonomie du poste Responsabilité juridique	16.015 €
Groupe 3	Assistant(e) de chefs de groupement Chargée de mission hygiène et sécurité Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisés sur un poste de catégorie B	<u>Encadrement coordination</u> Encadrement possible Coordination de plusieurs tâches Ampleur du champ d'action <u>Technicité expertise</u> Maîtrise de la réglementation liée à l'hygiène et à la sécurité Participation à des groupes de rencontre d'expertise <u>Sujétions particulières</u> Relations avec les services	14.650 €

Filière administrative – catégorie C – cadre d’emploi des adjoints administratifs territoriaux

Groupe de fonction	Emplois	Critères	Montants maximums annuels (plafonds) Non logés
Groupe 1	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu’ils détiennent classé en catégorie B	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu’ils occupent classé en catégorie B	11 340 €
Groupe 2	Assistantes de groupement Assistantes de compagnie Assistantes de gestion Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisés sur un poste de catégorie C	<u>Encadrement coordination</u> Pas de fonction d’encadrement <u>Technicité expertise</u> Technicité <u>Sujétions particulières</u> Relations avec les services Interlocuteur des partenaires extérieurs	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 ci-dessous :

- parcours professionnel de l’agent avant l’arrivée sur le poste, à compter de la date d’entrée dans la fonction publique territoriale : 0.5 point par an, maximum 14 points
- diversité des postes détenus favorisant l’enrichissement professionnel au sein du SDIS (en nombre de postes) à compter de la date d’entrée dans la fonction publique territoriale: 3 points par poste – maximum 12 points
- mobilité externe (en nombre de collectivités sur le statut fonction publique territoriale) de la date d’entrée dans la fonction publique territoriale : – 3 points par collectivité – maximum 12 points
- concours, examens professionnels de la fonction publique territoriale réussis de la date d’entrée dans la fonction publique territoriale (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
Administrative	attachés territoriaux	G2	32.130 €	25 %	0.18 % x nbre de points	Montant part fonctions et sujétions + Montant part expérience professionnelle
		G3	25.500 €		0.23 % par point	
	Rédacteurs 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	
	Adjoints administratifs	G1	11.340 €	20 %	0.53 % x nbre de points	
G2		10.800 €	0.52 % x nbre de points			

1.6 Réexamen du montant de l'IFSE

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.

Les conditions de maintien du régime indemnitaire pour les personnels contractuels, stagiaires ou titulaires de la fonction publique sont réglées dans les délibérations correspondantes.

1.8 Périodicité de versement

Elle sera versée mensuellement et 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'Etat.

1.10 Dispositions particulières

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

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 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 administratifs et 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 administrative – catégorie A – cadre d'emploi des attachés territoriaux

Groupe de fonction	Emplois	Montants maximums annuels (plafonds) non logés
Groupe 2	Chef(fe) du groupement finances	5.670 €
Groupe 3	Assistant(e)s de direction : - chargé(e) de la communication, - chargé(e) des instances - chargé(e) du développement du volontariat Chargé(e) de mission projets européens (si présence > 1 an) Chef(fe) du service ressources humaines Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisé sur un poste de catégorie A (si présence > 1 an)	4.500 €

Filière administrative – catégorie B – cadre d'emploi des rédacteurs 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(fe) du service finances Chef(fe) du service de la commande publique Chef(fe) de bureau	2.380 €
Groupe 2	Assistant(e) de gestion du groupement ressources humaines	2.185 €

Groupe 3	Assistant(e) de chefs de groupement Chargée de mission hygiène et sécurité Contractuel de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisé sur un poste de catégorie B (si présence > 1 an)	1.995 €
----------	---	---------

Filière administrative – catégorie C – cadre d'emploi des adjoints administratifs

Groupe de fonction	Emplois	Montants maximums annuels (plafonds) non logés
Groupe 1	Personnels détenant un grade inférieur au poste qu'ils détiennent classé en catégorie B	1.260 €
Groupe 2	Assistantes de groupement Assistantes de compagnie Assistantes de gestion Contractuels de droit public ou de droit privé relevant de la filière et indemnisé sur un poste de catégorie C (si présence > 1 an)	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 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 Clauses de revalorisation

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

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 préfectures (I.E.M.P.).

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 RIFSEEP a été mis en place au sein de l'établissement le 1^{er} juillet 2017.

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.

Ce rapport a reçu l'avis favorable du comité technique le 21 novembre 2019.

Il est demandé aux membres du Bureau de bien vouloir en délibérer et :

- autoriser le Président à signer les arrêtés, attribuer les indemnités correspondantes et régler les dépenses afférentes ;
- abroger la délibération CASDIS n° 2017-40 (GRH) du 20 juin 2017.

Après en avoir délibéré le Bureau du Conseil d'administration a adopté ce rapport à l'unanimité.

Le Président du Conseil d'administration


Pierre POURCIN