

N°DBCA-2020-066

- Membres théoriques :
5
- Membres en exercice :
5
- Membres présents :
3
- Votants :
3

**BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DE LA SEINE-MARITIME**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600019-20200923-DBCA-2020-066-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/09/2020

Affichage : 24/09/2020

Pour l'autorité compétente par délégation

EXTRAIT DES DELIBERATIONS



**MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le 23 septembre 2020, le Bureau du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 07 septembre 2020, s'est réuni à la direction départementale sous la présidence de Monsieur André GAUTIER.

Le quorum étant atteint (3 membres) avec 3 membres présents, le Bureau peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

- Monsieur André GAUTIER, Président
- Monsieur Sébastien TASSERIE, 1^{er} Vice-Président
- Monsieur Philippe LEROY, 3^{ème} Vice-Président

ETAIENT ABSENTS EXCUSES

- Madame Sophie ALLAIS, 2^{ème} Vice-Présidente
- Monsieur Bastien CORITON, membre

Délibération affichée le :

et retirée de l'affichage le :

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :

Vu :

- *le code général des collectivités territoriales,*
- *la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié, relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire,*
- *le décret n°2014-513 du mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,*
- *les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, annexés au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,*
- *le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,*
- *l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire.*

*

* *

Par délibération n°DBCA-2019-113 du 10 décembre 2019, le Bureau du conseil d'administration a validé la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2020 au sein du Sdis 76.

La présente délibération présente les règles de fonctionnement relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP. Ces modalités de fonctionnement sont le fruit des échanges d'un groupe de travail constitué de personnels administratifs et techniques et des partenaires sociaux du Sdis 76. Ce travail collaboratif a permis de proposer au Président du conseil d'administration un projet équilibré qui outre l'obligation de conformité réglementaire répond aux objectifs suivants :

- ✓ relever les régimes indemnitaires les moins dotés ;
- ✓ apporter de la lisibilité sur le cadre d'attribution et d'évolution du régime indemnitaire des personnels administratifs, techniques et spécialisés ;
- ✓ garantir une progressivité de la part du régime indemnitaire liée à la fonction et ses sujétions dans le cas d'une montée en responsabilité ;
- ✓ mettre fin aux régimes indemnitaires d'exception issus de l'histoire du service ;
- ✓ maintenir à minima pour chaque agent le régime indemnitaire perçu précédemment.

I/ Le cadre réglementaire

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié crée un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP). En application du principe de parité en matière de régime indemnitaire, le RIFSEEP s'applique à la fonction publique territoriale pour les cadres d'emplois correspondants aux corps de l'Etat. Ainsi, le RIFSEEP n'est pas applicable aux cadres d'emplois de la filière sapeur-pompier professionnel qui n'ont aucun corps d'état correspondant.

Le RIFSEEP est composé de deux parts cumulables :

- une part principale et fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) liée aux fonctions exercées et à l'expérience acquise,
- une part complémentaire dont l'attribution individuelle est facultative et variable, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II/ Les bénéficiaires

L'ensemble des cadres d'emploi des filières administratives, techniques et médico-sociales est concerné par la mise en œuvre du RIFSEEP.

Celui-ci s'applique à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, qui relève des cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux
- ingénieurs territoriaux
- assistants socio-éducatifs
- conseillers socio-éducatifs
- rédacteurs territoriaux
- techniciens territoriaux
- adjoints administratifs territoriaux
- adjoints techniques territoriaux
- agents de maîtrise territoriaux

Le recrutement d'agents sur des fonctions relevant d'autres cadres d'emplois nécessitera qu'une nouvelle délibération puisse le prendre en compte.

III/ Les modalités d'application

Le RIFSEEP se substitue aux primes et indemnités actuelles liées à l'exercice des fonctions (IAT, IFTS, IEMP, IMF, PSS, PFR, IFSTS, indemnité de régisseur d'avances et de recettes et indemnité de travaux dangereux et insalubres).

Il est cumulable avec les indemnités suivantes :

- les Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- les indemnités d'astreinte,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

L'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est versée mensuellement.

Au sein du Sdis 76, le dispositif relatif à l'IFSE est construit autour :

- d'un montant socle de fonction lié à la fonction et ses sujétions, révisable dans le cadre du changement de fonction ou de grade ;
- d'un montant lié au niveau d'expérience, d'expertise et de qualification reconnu. Celui-ci est valorisé suivant une grille constituée de paliers numérotés de 1 à 10, le palier 1 correspondant au socle de fonction ;
- d'un réexamen quadriennal ;
- le cas échéant, pour les personnels concernés, un dispositif de maintien à titre individuel (MATI). Ce MATI est appliqué aux personnels du Sdis 76 qui, à la mise en place du dispositif, ont un volume financier global de régime indemnitaire à couvrir par le RIFSEEP qui dépasse le plafond (socle + expérience) de leur groupe de fonction. Le MATI n'est pas résorbable.

Socle de fonction :

Conformément au décret, la fixation de l'IFSE est réalisée par la création de groupes de fonction tenant compte de la hiérarchisation des fonctions identifiées au sein des trois catégories hiérarchiques (A, B ou C) selon les critères suivants :

- fonction 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 nombre de groupes de fonction par cadre d'emplois ainsi que les plages d'IFSE par fonction sont définis dans le tableau joint en annexe 1. La base de ces plages correspond au socle lié à la fonction exercée.

Les paliers permettent une évolution du régime indemnitaire lié à l'expertise, l'expérience ou les qualifications acquises par l'agent sur sa fonction. L'atteinte du dernier palier correspond au montant maximum pouvant être versé hors éventuel maintien à titre individuel issu du régime indemnitaire antérieur. La différence de montant est constituée du MATI (Maintien à Titre Individuel).

Conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du mai 2014 modifié, le montant annuel attribué à chaque agent fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction,
- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les paliers d'expérience, d'expertise et de qualifications professionnelles :

Pour les agents présents dans la collectivité au 1^{er} janvier 2020, date de la mise en œuvre du RIFSEEP, le palier retenu lié à l'expérience, l'expertise et les qualifications professionnelles est celui égal ou immédiatement supérieur au montant des primes et indemnités perçues au 31/12/2019. Si nécessaire un maintien à titre individuel (MATI), non résorbable, du régime indemnitaire antérieur pour les agents dépassant le dernier palier de leur groupe de fonction est prévu.

Pour les agents recrutés, après la mise en œuvre du RIFSEEP, le palier dépend de l'expérience acquise dans un domaine équivalent.

Vie du dispositif

Sur la base de cas d'usages, ce paragraphe a vocation à expliciter l'évolution du régime indemnitaire des agents lors de changement de grade, poste, cadre d'emploi et lors du réexamen quadriennal de l'expérience suivant les cas d'usage décrits.

- Changement de fonction dans un groupe de fonction supérieur sans changement de catégorie :
 - socle de fonction à appliquer : celui du nouveau groupe de fonction
 - part liée à l'expérience : classement dans le même numéro de palier
- Changement de fonction au sein d'un même groupe :
 - socle de fonction à appliquer : celui du groupe de fonction
 - part liée à l'expérience : classement dans le même numéro de palier
- Changement de fonction dans un groupe de fonction inférieur :
 - ce cas d'usage peut se présenter pour des raisons diverses issues d'une demande de l'agent, d'un besoin de service voire pour d'autres motifs. Aussi, il convient que ces cas puissent être appréciés de manière individuelle. Pour cela, le Président du conseil d'administration dispose du pouvoir discrétionnaire d'attribution du régime indemnitaire et se verra exposer chaque situation afin de déterminer s'il y a lieu de repositionner le niveau du socle de l'IFSE à celui des nouvelles fonctions exercées.
 - le numéro de palier de l'expérience reste inchangé.
- Changement de grade sans changement de catégorie et sans changement de fonction :
 - socle de fonction à appliquer : pas de changement
 - part liée à l'expérience : pas de changement
- Changement de grade avec changement de catégorie et sans changement de fonction :
 - socle de fonction à appliquer : celui du nouveau groupe de fonction de la catégorie concernée
 - part liée à l'expérience : dans le palier permettant de maintenir à minima le montant initial de la part liée à l'expérience

- Changement de grade avec changement de catégorie et avec changement de fonction :
 - socle de fonction à appliquer : celui du nouveau groupe de fonction de la catégorie concernée
 - part liée à l'expérience : dans le palier permettant de maintenir à minima le montant initial de la part liée à l'expérience

- Positionnement sur une fonction relevant d'une catégorie supérieure à celle de l'agent :
 - socle de fonction à appliquer : celui du groupe de fonction de la catégorie supérieure concernée
 - part liée à l'expérience : dans le palier permettant de maintenir à minima le montant initial de la part liée à l'expérience

Evaluation de l'expérience et de l'expertise

Le principe :

Un réexamen quadriennal de l'expérience et de l'expertise pour tous les agents sera réalisé. Il sera basé sur les critères de l'entretien professionnel (listés dans le tableau ci-dessous). Ces critères sont différents pour les personnels non encadrants (5 premiers critères) et encadrants (l'ensemble des critères de la liste). Le caractère d'encadrement est précisé pour chaque fonction (annexe 1)

La cotation est automatique et réalisée sur la moyenne des quatre derniers entretiens professionnels.

Le tableau ci-dessous reprend les critères retenus et leur cotation en fonction du niveau constaté lors de l'entretien professionnel :

critères	Améliorations attendues	En voie d'acquisition	Acquis	Maitrisé
	0	1	2	3
Fiabilité du travail				
Autonomie dans les missions confiées				
Entretien et développement des compétences				
Connaissances théoriques et pratiques				
Qualités d'expressions écrite et orale				
Animer une équipe				
Déléguer et contrôler				
Prendre des décisions et les faire appliquer				
Capacité à prendre des responsabilités				

La prise d'un palier supplémentaire est automatique à l'issue des quatre ans si le nombre de points est supérieur ou égal à :

- 13,5 pour un personnel encadrant,
- 7,5 pour un personnel non encadrant.

En cas d'évaluation automatique inférieure à ces seuils, les situations seront examinées individuellement. Ces situations particulières permettront ainsi au service de statuer systématiquement sur ces cas, via une concertation en comité intégrant à minima le supérieur hiérarchique direct, le chef de groupement et de pôle concerné, le groupement Ressources humaines et le Directeur départemental adjoint.

Les modalités de suspension en cas d'absence :

Pendant les congés annuels, congés maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, congé de maladie ordinaire, congés pour accident de service ou maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié, dès le 1^{er} jour du mois qui suit la réception de l'avis du comité médical, en cas de placement de l'agent en congé longue maladie et longue durée, le RIFSEEP est suspendu en totalité pendant toutes les périodes de congés concernées. Cependant, le régime indemnitaire versé précédemment restera acquis.

Lors de l'entrée en vigueur du RIFSEEP, cette disposition réglementaire sera appliquée pour les cas futurs.

Une IFSE spécifique pour l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Avant la mise en place du RIFSEEP, les personnels assurant les missions de responsable d'une régie d'avances et de recettes percevaient une indemnité spécifique liée à cette responsabilité. La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a indiqué que cette indemnité ne peut se cumuler avec le RIFSEEP et que cette mission doit donc être valorisée dans le cadre de la partie fonction de l'IFSE.

A ce titre, il convient d'instituer une part supplémentaire « IFSE régie » qui viendra en complément de l'IFSE fonction, expérience et expertise définie précédemment et qui sera versée mensuellement.

L'IFSE régie peut être versée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels de tous les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP qui exercent cette fonction en qualité de titulaire ou suppléant au prorata temporis d'exercice de la fonction.

La part supplémentaire de l'IFSE régie sera versée sur la base de l'arrêté de nomination de régisseur.

Le montant de l'IFSE régie est basé sur les éléments de l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif au taux de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel basé sur l'engagement professionnel et, le cas échéant les résultats du service doit être mis en place. Il est proposé de mettre en place cette disposition en portant le taux à zéro.

Disposition générale

A l'issue d'un an (dernier trimestre 2021) de mise en œuvre du dispositif, une évaluation sera effectuée par le groupe de travail ayant participé à la réflexion sur la mise en œuvre du RIFSEEP au sein du Sdis 76.

Cette délibération abroge les délibérations antérieures, excepté pour l'indemnité d'astreinte et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires qui ne sont pas traitées dans cette délibération et pour lesquelles la délibération du 13 décembre 2012 fixe les dispositions.

*

* *

Lors de la séance du 23 septembre 2020, les membres du comité ont été invités à rendre un avis sur ce dossier.

*

* *

Sur le rapport remis sur table et après en avoir délibéré, les membres du Bureau du conseil d'administration adoptent à l'unanimité ce dossier.

Le président du conseil d'administration,

André GAUTIER

Annexe 1: tableau récapitulatif des groupes de fonction, plages d'IFSE et notion d'encadrement (3 tableaux – catégorie A, B et C)

Catégorie A

cadres d'emplois des attachés, ingénieurs, conseillers socio-éducatif, assistants socio-éducatifs

groupes de fonction	fonction	Montant annuel socle de fonction	Montant annuel Maxi IFSE fonction	Montant annuel du palier	Encadrement
1.1	chef de groupement	16 500 €	20 820 €	480 €	Oui
2.1	adjoint chef de groupement	14 496 €	18 816 €	480 €	Oui
2.2	chef de service	12 504 €	16 824 €	480 €	Oui
3.1	adjoint chef de service	11 004 €	15 324 €	480 €	Oui
3.1	juriste superviseur	11 004 €	15 324 €	480 €	Oui
4.1	administrateur base de données	9 996 €	14 316 €	480 €	
4.1	assistante sociale	9 996 €	14 316 €	480 €	
4.1	expert	9 996 €	14 316 €	480 €	
4.1	programmiste/monteur d'opérations	9 996 €	14 316 €	480 €	

Catégorie B

cadres d'emplois des rédacteurs et techniciens

groupes de fonction	fonction	Montant annuel socle de fonction	Montant annuel Maxi IFSE fonction	Montant annuel du palier	Encadrement
1.1	chef de service	11 004 €	14 244 €	360 €	Oui
1.2	adjoint chef de service	9 696 €	12 936 €	360 €	Oui
1.2	juriste superviseur	9 696 €	12 936 €	360 €	Oui
2.1	administrateur base de données	9 000 €	12 240 €	360 €	
2.1	expert	9 000 €	12 240 €	360 €	
2.1	programmiste/monteur d'opérations	9 000 €	12 240 €	360 €	
2.1	responsable logistique départementale	9 000 €	12 240 €	360 €	Oui
2.2	acheteur	8 004 €	11 244 €	360 €	
2.2	chargé de	8 004 €	11 244 €	360 €	
2.2	géomaticien	8 004 €	11 244 €	360 €	
2.2	juriste	8 004 €	11 244 €	360 €	
2.2	technicien	8 004 €	11 244 €	360 €	
3.1	cadre de conception	6 504 €	9 744 €	360 €	
3.1	réfèrent	6 504 €	9 744 €	360 €	
3.2	approvisionnementneur	6 000 €	9 240 €	360 €	
3.2	chef d'atelier	6 000 €	9 240 €	360 €	Oui
3.2	chef de cuisine	6 000 €	9 240 €	360 €	Oui
3.2	dessinateur	6 000 €	9 240 €	360 €	

Catégorie C

cadres d'emplois des agents de maîtrise, des adjoints administratifs et des adjoints techniques

groupes de fonction	fonction	Montant annuel socle de fonction	Montant annuel Maxi IFSE fonction	Montant annuel du palier	Encadrement
1.1	adjoint chef de service	7 500 €	9 660	240 €	Oui
1.1	opérateur CODIS	7 500 €	9 660	240 €	
1.2	chargé de	6 504 €	8 664 €	240 €	
1.2	chef d'atelier	6 504 €	8 664 €	240 €	Oui
1.2	chef de cuisine	6 504 €	8 664 €	240 €	Oui
1.2	dessinateur	6 504 €	8 664 €	240 €	
1.2	technicien	6 504 €	8 664 €	240 €	
2.1	contrôleur	5 496 €	7 656 €	240 €	
2.1	électromécanicien	5 496 €	7 656 €	240 €	
2.1	réfèrent	5 496 €	7 656 €	240 €	
2.1	second de cuisine	5 496 €	7 656 €	240 €	Oui
2.1	surveillant de travaux	5 496 €	7 656 €	240 €	
2.2	agent transmission	5 004 €	7 164 €	240 €	
2.2	approvisionnement	5 004 €	7 164 €	240 €	
2.2	gestionnaire	5 004 €	7 164 €	240 €	
3.1	assistant administratif	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	chauffeur, livreur, logisticien-vaguemestre	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	cuisinier	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	logisticien formation	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	magasinier, chauffeur livreur, logisticien	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	mécanicien	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	menuisier	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	opérateur matériel roulant	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	séchoiriste	3 996 €	6 156 €	240 €	
3.1	serrurier, métallier	3 996 €	6 156 €	240 €	