



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE  
ET DE SECOURS DES ALPES-MARITIMES

Extrait des délibérations  
**du conseil d'administration**

-----  
Séance du 25 novembre 2016  
-----

**Présents :** Monsieur Eric CIOTTI, président de séance,

Titulaires : Madame Marie BENASSAYAG, Madame Alexandra BORCHIO-FONTIMP, Madame Dominique ESTROSI-SASSONE, Monsieur Charles-Ange GINESY, Monsieur Gérard MANFREDI, Monsieur Michel ROSSI, Monsieur Philippe ROSSINI, Monsieur Roger ROUX, Madame Anne SATTONNET, Monsieur Jean THAON, Monsieur Francis TUJAGUE

Suppléante : Madame Michèle PAGANIN

Suppléants n'ayant pas voix délibérative : Monsieur Gérard LOMBARDO, Madame Anne-Marie DUMONT, Madame Michelle SALUCKI

Procurations : M. Jean LEONETTI à M. Eric CIOTTI, M. Philippe PRADAL à Mme ESTROSI-SASSONE

**RAPPORT N° 16-83 - RÉGIME INDEMNITAIRE DES PATS - RÉGIME INDEMNITAIRE FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement dans la fonction publique de l'Etat a vocation à s'appliquer dans la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à l'expertise professionnelle. Cette composante est indépendante de la personne qui occupe le poste,
- le complément indemnitaire versé si l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent le justifie. Cette composante est donc strictement liée à la personne qui occupe le poste.

Ce nouveau dispositif est destiné à se substituer aux indemnités versées aux personnels administratifs, techniques et spécialisés, à l'exclusion notamment de la nouvelle bonification indiciaire, des indemnités d'astreintes, de permanence, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, de la GIPA ainsi que de la prime des régisseurs.

En conséquence, les délibérations du conseil d'administration du service d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes en ce qu'elles concernent ces indemnités et les agents des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont abrogées.

## **CHAPITRE 1<sup>er</sup> – PRINCIPES GENERAUX**

### **Section 1 - les bénéficiaires du RIFSEEP au sein du SDIS :**

- cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (arrêtés ministériels du 29/06/15),
- cadre d'emplois des attachés territoriaux (arrêtés ministériels des 17/12/15 et 03/06/15),
- cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (arrêtés ministériels des 17/12/15 et 19/03/15),
- cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (arrêtés ministériels des 18/12/15 et 20/05/14),
- cadre d'emplois des techniciens territoriaux (à paraître),
- cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (à paraître),
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (à paraître).

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels sont concernés.

### **Section 2 : les critères de versement**

#### Sous-section 1 : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Article 1<sup>er</sup> : les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

#### **Catégories A+ et A :**

Critères	Points
Emploi stratégique/DG	Oui : 20
	Non : 0
Encadrement (25% si délégation temporaire)	+ 50 personnes : 35 De 31 à 50 personnes : 20 De 11 à 30 personnes : 15 De 1 à 10 personnes : 10 0 agent : 0
Emploi transversal/chargé de mission	Oui régulier: 20 occasionnel : 10 Non : 0
Pilotage/conception/projet	Niveau établissement : 25 Niveau groupement : 15 Niveau service : 7
Technicité, expérience, formation ou qualification requises pour occuper le poste	Indispensable ou immédiate : 20 Souhaitée : 10 Pas nécessaire : 0
Sujétions particulières : fortes contraintes horaires, délégations de signature, organisation ou participation en qualité d'expert à une ou plusieurs instances de l'établissement	Permanent : 20 Régulières : 15 Occasionnelles : 10 Sans : 0



**Catégorie B : cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux (et des techniciens territoriaux après parution des textes)**

Critères	Points
Encadrement (25% si délégation temporaire)	+ de 10 personnes : 20 - De 5 à 10 personnes : 10 - moins de 5 agents : 5 - sans encadrement : 0
Suivi mise en œuvre projet/transversalité	Oui : régulière : 20 occasionnelle : 10 Non : 0
Elaboration/suivi dossiers en autonomie ou pas*	Régulier : 20 Occasionnel : 10 Exécution : 5
Technicité, expérience, formation ou qualification requises pour occuper le poste (maîtrise d'un logiciel métier, de règles juridiques, financières..)	Niveau expert : 20 Niveau intermédiaire : 10 Niveau basique ou débutant : 5
Sujétions particulières (Travail de nuit, WE, posté, astreintes...)	Quotidiennes/soutenues : 20 Régulières/modérées : 10 Occasionnelles/faibles : 5 Sans : 0

**Catégorie C : cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (des agents de maîtrise et des adjoints techniques après parution des textes)**

Critères	Points
Encadrement opérationnel petite équipe (25% si délégation temporaire)	+ de 5 personnes : 20 - De 3 à 5 personnes : 10 - moins de 3 agents : 5 - sans encadrement : 0
Elaboration/suivi dossiers en autonomie ou pas*	Autonomie forte et régulière : 20 Autonomie moyenne ou occasionnelle : 10 Exécution : 5
Technicité, expérience, formation ou qualification requises pour occuper le poste (maîtrise d'un logiciel métier, de règles juridiques, financières, de sécurité..)	Niveau expert : 20 Intermédiaire : 10 Basique ou débutant : 5
Habilitations réglementaires requises pour occuper le poste	Oui : 10 Non : 0
Sujétions particulières (Travail de nuit, WE, posté, astreintes)	Quotidien : 20 Régulière : 10 Occasionnelle : 5 sans : 0

Définitions (applicables à l'ensemble des catégories)

**Autonomie :**

\* Autonomie forte et régulière : le N+1 fixe uniquement un cadre et ne contrôle que les dossiers stratégiques

\*Autonomie intermédiaire ou occasionnelle : le N+1 fixe des limites et l'agent agit à l'intérieur de ces limites

\* Exécution : le N+1 fixe des limites et assure un contrôle strict

**Emploi stratégique/DG :** la notion d'emploi stratégique est réservée au directeur administratif et financier, aux chefs de groupements ou emploi qui y serait assimilé (exemple : chargé de mission ayant rang de chef de groupement)

Emploi transversal : emploi qui nécessite des compétences affirmées et exercées concomitamment dans plusieurs domaines (techniques, finances, juridiques, RH, informatique...) ou emploi qui du fait des compétences de l'agent lui permettent de conseiller, d'accompagner d'autres agents, affectés dans d'autres groupements territoriaux ou fonctionnels, et ce, dans l'exercice de leurs missions.

Article 2 : les groupes de fonction et les montants maximum annuels.

A- Principes :

**Catégorie A+ : cadre d'emplois des administrateurs territoriaux**

Groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1	+ de 90 points	49 980	39 650	5 947
Groupe 2	de 70 à 90 points	46 920	30 000	4 500
Groupe 3	moins de 70 points	42 330	26 500	3 975

**Catégorie A : cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Groupe	Sous-groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1		+ de 75 points	36 210	17 190	1400
Groupe 2	G2 S	de 61 à 75 points	32 130	15 310	1400
	G2 B	de 50 à 60 points :	32 130	14 370	1400
Groupe 3	G 3 S	de 35 à 49 points	25 500	12 490	1400
	G 3 B	de 26 à 34 points	25 500	11 550	1400
Groupe 4	G 4	0 à 25 points	20 400	9 300	1400

**Catégorie B : cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Groupe	Sous-groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1	G1 S	+ de 60 points	17 480	10 200	1000
	G 1 B	de 46 à 59 points	17 480	9 700	1000
Groupe 2	G 2 S	de 36 à 45 points	16 015	9 200	1000
	G2 B	de 21 à 35 points	16 015	8 700	1000
Groupe 3	G3 S	de 10 à 20 points	14 650	8 200	1000
	G3 B	moins de 10 points	14 650	7 700	1000



### Catégorie C : cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Sous-groupe	Nombre de points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1	Groupe 1 sup	45 points et +	11 340	7 300	500
	Groupe 1 intermédiaire	de 35 à 44 points	11 340	6600	500
	Groupe 1 base	de 26 à 34 points	11 340	6200	500
Groupe 2	Groupe 2 sup	de 16 à 25 points	10 800	5900	500
	Groupe 2 intermédiaire	de 11 à 15 points	10 800	5600	500
	Groupe 2 base	inférieur ou égal à 10 points	10 800	5300	500

Lors de l'accès d'un agent dans un groupe supérieur ou lors du recrutement dans un premier emploi, le montant maximal de l'IFSE pourra être réduit pendant une période d'un an maximum. Ce dispositif est réservé aux agents de catégorie A+, A et B et pour l'accès au groupe 1 supérieur de la catégorie C. Le supérieur hiérarchique devra motiver cette demande qui ne pourra pas conduire l'agent à percevoir une IFSE moindre que celle qu'il percevait avant l'accès à ce nouveau groupe de fonctions.

Le classement dans l'un des groupes ou sous-groupes devra faire l'objet d'un réexamen sans que cela n'entraîne nécessairement une modification :

- lors d'un changement de fonctions ou d'emploi
- lors d'un changement de grade ou de cadre d'emplois
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Dans ce cadre, le supérieur hiérarchique pourra proposer d'augmenter, à titre individuel, la cotation de 5 points pour une acquisition d'expérience très satisfaisante ou de 10 points, en cas de caractère exceptionnel. Cette demande devra être justifiée. Elle ne sera effective que pour ledit agent. Elle pourra avoir pour conséquence qu'un agent dont l'emploi est coté sur un sous-groupe N puisse bénéficier, à titre personnel, de l'attribution de l'IFSE du sous-groupe N+1. Cela ne peut s'appliquer qu'au sein du même groupe.

Tout changement devra être validé dans la fiche de poste de l'agent.

#### B- Comité d'harmonisation :

Un comité d'harmonisation composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel du comité technique sera chargé d'étudier les contestations des agents quant à la cotation de leur emploi qui devront être transmises par la voie hiérarchique et de rendre un avis qui sera transmis pour décision au directeur départemental.

#### Sous-section 2 – Le complément indemnitaire annuel

##### Article 1<sup>er</sup> : les critères :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire, dans les limites fixées dans les tableaux ci-dessous sera déterminé en tenant compte des critères suivants, sans qu'il soit nécessaire de remplir l'ensemble des critères énoncés :

- investissement personnel (capacité à travailler en équipe, implication dans les projets, capacité d'adaptation,...)
- participation à des sessions de formation
- réalisation des objectifs définis en année N.

#### Article 2 – les montants maximum

Catégorie A + : de 3 975 à 6 075 € selon les groupes (voir tableau ci-dessus)

Catégorie A : 1400 € (tous groupes)

Catégorie B : 1000 € (tous groupes)

Catégorie C : 500 € (tous groupes)

#### Article 3 – révision des versements individuels

Suite à l'entretien professionnel, le supérieur hiérarchique proposera, pour chaque agent, le montant du CIA et transmettra ce dernier au service rémunérations, absences et action sociale. Un commentaire devra accompagner le versement proposé.

### **CHAPITRE 2 – MODALITES DE VERSEMENT**

Un arrêté individuel d'attribution sera notifié à l'intéressé.

#### Article 1<sup>er</sup> : périodicité de versement

1 - L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée en fonction du temps de travail

2 - Lorsque l'agent est éligible au versement du CIA, ce dernier est versé en juin N+1 à la fin de la procédure d'évaluation de l'année N.

#### Article 2 : montant du versement

A / Temps partiel :

1 - Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

2 – Le montant de référence du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'entrée ou de sortie de l'agent (recrutement, disponibilité).

B/ Les absences :

1 – IFSE

Le versement de l'IFSE sera suspendu en cas de congés de maladie ordinaire, après une carence fixée annuellement à 30 jours et ce, hors hospitalisation ou faits accidentels. Un abattement par trentièmes sera appliqué entre 31 et 90 jours de CMO dans l'année civile. Cet abattement interviendra, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre, sur le bulletin de salaire du mois de décembre et pour la période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 décembre sur le bulletin de salaire de février N+1. Au-delà, le montant versé suivra le sort du traitement.

Le versement de l'IFSE sera maintenu, en cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de congé de longue durée à la date d'effet de ces derniers et suivra le sort du traitement.

Le versement de l'IFSE sera maintenu en cas d'accident de service.



Une commission ad'hoc paritaire se réunira, après avis d'un médecin de prévention, afin d'étudier les demandes de recours présentés par les agents pour lesquels des abattements ont été effectués. Cette commission est consultative et ses avis seront transmis au directeur départemental pour décision.

## 2 – CIA

Le montant versé n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA sera suspendu en cas de congés de maladie ordinaire au-delà d'une carence fixée annuellement à 60 jours.

Le versement du CIA sera suspendu, en cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de congé de longue durée au-delà de l'année de survenance. Durant cette dernière, une proratisation sera opérée.

Le versement du CIA sera suspendu en cas d'accident de service au-delà de l'année de survenance.

Le comité technique, réuni le 23 novembre 2016, a émis un avis favorable.

Les crédits nécessaires au versement de ces indemnités sont prévus au budget primitif 2017.

### **Après en avoir délibéré, le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :**

- d'instaurer l'IFSE et le CIA, dans les conditions définies ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017,
- d'accepter la possibilité du maintien à titre individuel des dispositions antérieures plus favorables, conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, hors mobilité interne qui entrainera l'application du régime indemnitaire ci-dessus défini.
- d'accepter que les montants de référence fixés par les textes seront automatiquement revalorisés dans les limites fixées par les textes,
- d'accepter l'extension du dispositif défini ci-dessus, dans la limite des plafonds réglementaires, aux agents des cadres d'emplois des techniciens territoriaux, des agents de maîtrise et des adjoints techniques,
- de prévoir le maintien du régime indemnitaire des agents des cadres d'emplois de la filière technique dans l'hypothèse où les textes les concernant ne seraient pas parus au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

*Le président du conseil d'administration  
du service départemental d'incendie et de secours  
des Alpes-Maritimes*



*Eric CIOTTI*