



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

Extrait des délibérations
du conseil d'administration

Séance du 18 décembre 2018

Présents : Monsieur Charles-Ange GINESY, président de séance,

Titulaires : Monsieur Bernard ASSO, Madame Alexandra BORCHIO-FONTIMP, Monsieur Pierre DONADEY, Madame Anne SATTONNET , Monsieur Philippe SOUSSI, Monsieur Jean THAON, Monsieur Auguste VEROLA

Suppléantes : Madame Janine GILLETTA, Madame Josiane PIRET, Madame Michelle SALUCKI, Madame Vanessa SIEGEL

Procurations : Monsieur Jean LEONETTI à Monsieur Charles-Ange GINESY, Monsieur Gérard MANFREDI à Monsieur Jean THAON

RAPPORT N° 18-50 - RÉGIME INDEMNITAIRE - IFSE RÉGIE

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence de la fonction publique d'Etat,

Considérant que l'indemnité versée aux régisseurs d'avance et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération 16-83 du 25 novembre 2016, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes relative au régime indemnitaire fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP).

Vu la délibération 18-B36 du 13 juillet 2018 relative à l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,

Considérant que le classement des fiches de poste dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité des régisseurs dans le versement de l'IFSE,

Considérant que l'indemnité versée aux régisseurs fera l'objet d'une part IFSE régie versée en complément de l'IFSE prévue dans le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, dans le respect des plafonds réglementaires conformément au décret n° 2014-513 susvisé,

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Il convient d'ajouter un article 3 à la sous-section 1 : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 3 :

L'indemnité complémentaire « régie » peut être versée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels détenteurs des fonctions de régisseurs ou de régisseurs intérimaires (suppléants) et bénéficiant d'un arrêté de nomination.

Elle est versée mensuellement, au prorata de la durée du travail de l'agent, en complément de la part fonction de l'IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Elle cesse d'être versée, à mois échu, à la date d'effet, de l'arrêté mettant fin aux fonctions de régisseurs titulaires ou régisseurs intérimaires.

Le montant annuel de l'indemnité complémentaire est égal au montant fixé par l'arrêté de nomination de l'agent. Le montant de l'indemnité complémentaire est revalorisé automatiquement afin de tenir compte d'une éventuelle modification de l'arrêté du 3 septembre 2001 susvisé.

Il convient d'ajouter dans le chapitre II Modalités de versement- article 2 Montant du versement – B Absences - 1° la phrase suivante :

« L'IFSE régie est suspendue en cas de congé de maternité, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de grave maladie et d'accident de service supérieur à 30 jours. »

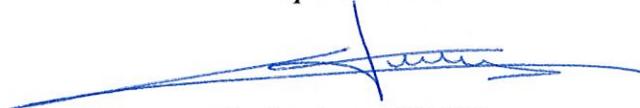
Le comité technique, consulté le 27 novembre 2018, a émis un avis favorable.

Les crédits nécessaires seront prévus aux budgets 2019 et suivants.

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

- d'instaurer une IFSE « régie » dans les conditions définies ci-dessus ;
- d'étendre le présent dispositif aux cadres d'emplois de la filière technique qui deviendraient éligibles au RIFSEEP (ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens).

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



Charles-Ange GINESY

RIFSEEP – Chapitre 1^{er} – 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 versementSous-section 1 : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Article 1^{er} : Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Catégorie 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

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

Groupes	Points	Plafonds IFSE	Montants IFSE max	Montants 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

Groupes	Sous-groupes	Points	Plafonds IFSE	Montants IFSE max	Montants 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

Groupes	Sous-groupes	Points	Plafonds IFSE	Montants IFSE max	Montants 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

Groupes	Sous-groupes	Points	Plafonds IFSE	Montants IFSE max	Montants CIA max
Groupe 1	G1 S	45 points et +	11 340	7 300	500
	G1 I	De 35 à 44 points	11 340	6 600	500
	G1 B	De 26 à 34 points	11 340	6 200	500
Groupe 2	G2 S	De 16 à 25 points	10 800	5 900	500
	G2 I	De 11 à 15 points	10800	5600	500
	G2 B	Inf ou égal 10 points	10800	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.

Article 3 :

L'indemnité complémentaire « régie » peut être versée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels détenteurs des fonctions de régisseurs ou de régisseurs intérimaires (suppléants) et bénéficiant d'un arrêté de nomination.

Elle est versée mensuellement, au prorata de la durée du travail de l'agent, en complément de la part fonction de l'IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Elle cesse d'être versée, à mois échu, à la date d'effet, de l'arrêté mettant fin aux fonctions de régisseurs titulaires ou régisseurs intérimaires.

Le montant annuel de l'indemnité complémentaire est égal au montant fixé par l'arrêté de nomination de l'agent. Le montant de l'indemnité complémentaire est revalorisé automatiquement afin de tenir compte d'une éventuelle modification de l'arrêté du 3 septembre 2001 susvisé.

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^{er} : 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 5 947 € selon les groupes (voir tableau ci-dessus)
Catégorie A : 1400 € (tout groupes)
Catégorie B : 1000 € (tout groupes)
Catégorie C : 500 € (tout 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^{er} : 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^{er} janvier au 30 novembre, sur le bulletin de salaire du mois de décembre et pour la période du 1^{er} 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. L'IFSE régie est suspendue en cas de congé de maternité, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de grave maladie et d'accident de service supérieur à 30 jours.

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.

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.