



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

Extrait des délibérations
du bureau du conseil d'administration

Séance du 11 décembre 2020

Présents : Monsieur Gérard MANFREDI, président de séance,

Membres : Monsieur Anthony BORRE, Monsieur Michel ROSSI.

Absents excusés : Monsieur Charles-Ange GINESY, Monsieur Jean THAON.

**RAPPORT N° 20-B30 - RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA FILIÈRE
TECHNIQUE (RIFSEEP) - ADAPTATION**

Par délibération du 25 juin 2020, le conseil d'administration a décidé d'étendre aux agents de la filière technique de catégorie A et B, les dispositions contenues dans la délibération du 25 novembre 2016 applicables à la filière administrative ainsi qu'à la filière technique pour les agents de catégorie C.

Après analyse de l'ensemble des situations des agents de cette filière, et notamment pour les ingénieurs principaux, chefs de projet informatique depuis au moins 10 ans, il convient de compléter le dispositif afin de tenir compte de leur technicité confirmée.

À ce titre, il est proposé d'améliorer le régime indemnitaire comme suit :

Groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE maximum	Montant CIA maximum
Groupe 1 I	Ingénieurs principaux Chefs de projets informatiques	36 210 €	20 000 €	1 400 €

Le comité technique, consulté le 8 décembre 2020, a émis un avis favorable.

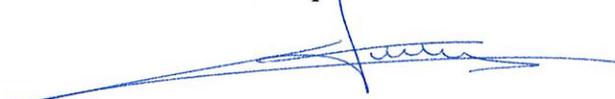
Les crédits sont prévus au budget de l'exercice 2020 et suivants (chapitre 012).

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

- de compléter le dispositif relatif au régime indemnitaire des agents de la filière technique A et B – RIFSEEP (délibération N°20-14 du 25 juin 2020) par la création d'un groupe 1 I relatif aux ingénieurs principaux, chefs de projet informatique depuis au moins 10 ans et dont la rémunération est fixée comme suit :

Groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE maximum	Montant CIA maximum
Groupe 1 I	Ingénieurs principaux Chefs de projets informatiques	36 210 €	20 000 €	1 400 €

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



Charles Ange GINESY

Le décret 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.

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 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 agents de maîtrise territoriaux (arrêté du 28/04/2015)
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (arrêté du 28/04/2015)
- cadre d'emplois des techniciens territoriaux (décret 2020-182 du 27 février 2020)
- cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (décret 2020-182 du 27 février 2020)
- Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (Arrêté ministériel du 14 février 2019)

... / ...

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

Catégorie A+ et A : Cadre d'emplois des administrateurs, des ingénieurs en chefs, des ingénieurs et des attachés territoriaux

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 et techniciens territoriaux

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 adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux

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 emplois qui y seraient assimilés (ex : 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 et des ingénieurs en chefs 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
	Chefs de projets informatiques	42 330	25 000	1 400

Catégorie A : Cadre d’emplois des attachés et des ingénieurs territoriaux

Groupe	Sous-groupe	Points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1	G1 +	CE Attaches et chefs de groupement	36 210	24 000	1400
	G1I	Ing Paux, chefs de projets informatiques depuis + 10 ans	36210	20 000	1 400
	G1B	+ 75 points	36210	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 et des techniciens 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, des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux

		Nombre de points	Plafond IFSE	Montant IFSE max	Montant CIA max
Groupe 1	Groupe 1 sup	45 points et +	11340	7 300	500
	Groupe 1 intermédiaire	De 35 à 44 points	11340	6600	500
	Groupe 1 base	De 26 à 34 points	11340	6200	500
Groupe 2	Groupe 2 sup	De 16 à 25 points	10800	5900	500
	Groupe 2 intermédiaire	De 11 à 15 points	10800	5600	500
	Groupe 2 base	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 de un an maximum.

Ce dispositif est réservé aux agents de la 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 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'IFSE régie

L'indemnité complémentaire régie peut être versée au fonctionnaire titulaire, stagiaire et contractuel détenteur des fonctions de régisseur ou de régisseur intérimaire (suppléant) et bénéficiant d'un arrêté de nomination. Elle est versée mensuellement, au prorata de la durée du temps de travail de l'agent, en complément de la part « fonctions » 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 régisseur titulaire ou régisseur intérimaire.

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.

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 des 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 5947 € 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 fait accidentel. 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.

.../...

Le versement de l'IFSE sera maintenu en cas d'accident de service au-delà de l'année de survenance.

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.

Une commission ad'hoc paritaire se réunira, après avis d'un médecin de prévention, afin d'étudier les demandes de recours présentées 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 de l'IFSE sera suspendu en cas d'accident de service au-delà de l'année de survenance.