

**EXTRAIT**  
**DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL**  
**D'INCENDIE ET DE SECOURS D'INDRE ET LOIRE**

\*

**SEANCE DU 18 DECEMBRE 2019**

\*

CA 33-18-12-2019 L'an deux mil dix-neuf, le 18 décembre

**OBJET :**

Mise en place du  
RIFSEEP au 1<sup>er</sup>  
janvier 2020

Le Conseil d'Administration du service départemental d'incendie et de secours d'Indre-et-Loire dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la direction départementale du SDIS, sise à Fondettes, sous la présidence de Monsieur Alexandre CHAS, Président du conseil d'administration du SDIS.

Date de convocation du Conseil d'Administration : le 3 décembre 2019

**Présents :**

Mesdames Cécile CHEVILLARD, Isabelle PAIN, Messieurs Patrick BOURDY, Alexandre CHAS, Cédric DE OLIVEIRA, Jean-Pierre GASCHET, Thomas GELFI, Olivier LEBRETON, , Vincent MORETTE, Jean-Gérard PAUMIER

**Nombre de  
conseillers**

- en exercice : 15  
- présents : 10  
- votants : 10

M. François CHAZOT, directeur de cabinet, représentant de la Préfète d'Indre-et-Loire  
M. le colonel Ivan PATUREL, Docteur Paul Lecointe, M. l'adjudant Cyril POUPAULT, M. le cadre de santé 2ème classe Christophe DUVEAUX, M. le lieutenant Patrick BAISSON  
M. le colonel Ludovic POIRIER, directeur départemental adjoint  
M. Bruno CHANTEAU, directeur administratif et financier

**Absents et excusés :**

Mme Jocelyne COCHIN et sa suppléante Mme Dominique SARDOU  
M. Gérard DUBOIS et son suppléant M. Judicaël OSMOND  
M. Didier GUILBAULT  
M. Pierre-Alain ROIRON et sa suppléante Mme Marie-France BEAUFILS  
M. Antoine TRYSTRAM et sa suppléante Mme Martine TARTARIN

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020**

Le SDIS 37 a engagé une réflexion visant à refondre et moderniser le régime indemnitaire des agents des filières administrative et technique afin de résorber en priorité les iniquités constatées dans le système actuel, d'intégrer les dispositions relatives aux RIFSEEP dans le but de reconnaître le niveau de sujétions, d'expertise et de responsabilité de chacun des postes et enfin de prendre en compte les résultats professionnels des agents par leur engagement professionnel et leur manière de servir.

En effet, le dispositif actuel des personnels administratifs et techniques, tout en respectant les dispositions règlementaires propres à chaque prime, repose sur :

- la filière d'appartenance de l'agent
- le grade détenu par l'agent
- le niveau hiérarchique de l'agent

Or, force a été de constater que ces modalités ont progressivement installé des iniquités telles que :

- des fonctions similaires exercées par des agents de grade différent conduit à un niveau de régime indemnitaire différent
- les chefs de bureau, les chargés de missions, les chefs de groupement et les chefs de pôle ne voient pas leurs responsabilités et sujétions inhérentes à leurs fonctions reconnues puisque seuls les adjoints au chef de service et chef de service sont aujourd'hui reconnus.

La gouvernance a donc décidé de saisir l'occasion de la mise en place du RIFSEEP pour à la fois se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions règlementaires et corriger ces iniquités.

Aussi, afin de préserver le montant de rémunération des agents à l'occasion de la mise en place de ce nouveau dispositif indemnitaire, **l'autorité territoriale a décidé d'instituer la « clause de sauvegarde » prévue à l'article 6 du décret n°2014-513.**

Cette garantie de maintien du régime indemnitaire perçu en décembre 2019, bien qu'initialement destinée aux fonctionnaires d'Etat et non obligatoire pour les fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de libre administration, sera mise en place au 1er janvier 2020 pour les agents qui ne verraient pas le montant de leur régime indemnitaire augmenter par le passage au RIFSEEP.

Cette clause de sauvegarde a vocation à disparaître en cas de changement de groupe de fonctions. Toutefois, elle a vocation à être maintenue dans les cas suivants :

- mobilité interne sur un poste classé sur un niveau de fonctions (groupe) identique ou inférieur
- nomination sur un grade sans changement de groupe de fonctions
- réexamen de l'IFSE « fonctions » sans réévaluation substantielle (sans changement de groupe)
- réexamen de l'IFSE « expérience professionnelle »

Il est à noter qu'un montant de régime indemnitaire qui serait en janvier 2020 inférieur à celui détenu en décembre 2019, et qui conduirait donc à la compensation par la clause de sauvegarde, ne saurait traduire une rétribution de l'agent trop élevée par rapport à la qualité de son travail mais transcrirait simplement que le dispositif indemnitaire actuel appliqué au poste n'est pas en conformité avec les objectifs poursuivis par le RIFSEEP.

Enfin, au-delà de la résorption des iniquités existantes et de la nécessité d'une juste cotation des postes, les objectifs poursuivis ont également été :

- d'orienter le budget alloué majoritairement en direction des agents de catégorie C
- de contenir l'utilisation de la clause de sauvegarde (tant en nombre d'agents qu'en montants).

## **1. CADRE JURIDIQUE**

Le RIFSEEP a vocation à se substituer aux primes et indemnités existantes liées aux fonctions et à la manière de servir, et plus précisément à remplacer les primes versées à ce jour aux PAT de l'Etablissement.

**Seules les deux primes des agents du cadre d'emplois des ingénieurs et du cadre d'emplois des techniciens (ISS et PSR) continueront d'être versées selon les modalités en vigueur à ces agents dans la mesure où les arrêtés des corps de l'Etat équivalents ne sont pas parus.**

Enfin, l'attribution individuelle des différentes composantes du RIFSEEP fera l'objet d'arrêtés individuels.

### Références législatives et réglementaires :

- loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;
- décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 ;
- **décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;**
- décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- circulaire NOR RDFS1427139C 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 ;
- arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- délibération CASDIS du 20 juin 2018 approuvant l'organigramme du SDIS ;
- délibération CASDIS du 27 novembre 2019 approuvant les ajustements de l'organigramme ;
- avis du comité technique en date du 21 novembre 2019.

## **2. COMPOSITION DU RIFSEEP**

### **A - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Cette indemnité, qui constitue la part fixe du RIFSEEP, est versée en tenant compte non seulement du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par le fonctionnaire (sur la base de la fiche de poste), mais également de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (connaissances et approfondissement des savoirs acquis par la pratique).

### **B - Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Ce complément, qui constitue la part variable du RIFSEEP, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés au moment de l'entretien professionnel annuel et confère ainsi au RIFSEEP un caractère de levier de valorisation professionnelle.

## **3. METHODE EMPLOYEE ET MISE EN ŒUVRE AU SEIN DU SDIS**

La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire le 1<sup>er</sup> janvier 2020 suppose l'adoption d'une délibération qui doit notamment déterminer les bénéficiaires, les modalités d'attribution, les modalités de versement, ainsi que les montants applicables dans la limite maximale des plafonds de l'Etat, sans oublier la nécessaire abrogation des délibérations de régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques qui deviendront obsolètes à cette même date.

### **A - Les bénéficiaires du RIFSEEP**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera versé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- **aux agents titulaires et stagiaires** à temps complet et à temps non complet dans l'hypothèse où de tels postes seraient ultérieurement créés au budget

Le versement de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

- **aux agents contractuels de droit public**, sur proposition du supérieur hiérarchique, en fonction de l'emploi occupé et sans dépasser le régime indemnitaire du fonctionnaire remplacé, dans les conditions suivantes :

#### ➤ Versement de l'IFSE, quelle que soit la référence juridique du contrat :

- sur des postes initialement occupés par des fonctionnaires de catégorie B ou A

Dès le recrutement, si les fonctions effectivement exercées sont semblables à celles exercées par le fonctionnaire remplacé et notamment si l'agent contractuel recruté percevait sur son emploi précédent un niveau de rémunération supérieur à la rémunération sans régime indemnitaire envisagée par le SDIS.

- sur des postes initialement occupés par des fonctionnaires de catégorie C

- En-deçà d'un an de contrat, après une période d'essai, en cas de nécessité de revalorisation de la rémunération pour pérenniser le recrutement et/ou au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent contractuel
- À compter d'un an de contrat si l'agent exerce effectivement une grande partie des missions exercées par le fonctionnaire remplacé et si sa valeur professionnelle le justifie

#### ➤ Versement du CIA :

- pour les contractuels de plus d'un an de contrat, bénéficiaires de l'IFSE et en poste au moment de l'entretien professionnel et à celui du versement
- dans les mêmes conditions d'éligibilité que les fonctionnaires

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas bénéficiaires du RIFSEEP.

Les cadres d'emplois de la FPT concernés à ce jour par ce dispositif au sein du SDIS sont :

- les attachés territoriaux
- les rédacteurs territoriaux
- les adjoints administratifs territoriaux
- les adjoints techniques territoriaux
- les agents de maîtrise territoriaux

### B - Les modalités d'attribution du RIFSEEP

Deux groupes de travail (catégories A et B, catégorie C) composés de représentants des agents (1 représentant par pôle) se sont réunis à 7 reprises pour déterminer :

- les indicateurs de mesure de l'IFSE liée aux fonctions
- les indicateurs de mesure de l'IFSE relative à l'expérience professionnelle de l'agent
- les indicateurs de mesure de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent dans le cadre du versement du CIA

#### 1) En ce qui concerne l'IFSE liée aux fonctions

##### Les groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade de l'agent et ces groupes sont hiérarchisés (le groupe « 1 » est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants).

La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP prévoit une répartition des postes selon un nombre défini de groupes de fonctions :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de la catégorie C

Toutefois, le principe de la libre administration dans la fonction publique territoriale permet de fixer un nombre différent de groupes de fonctions, dès lors que les plafonds réglementaires sont respectés.

Dès lors, compte tenu notamment de la spécificité des emplois d'opérateurs de salle opérationnelle, il est proposé d'instituer 3 groupes de fonctions pour la catégorie C. (**ANNEXE 1**)

##### La cotation des postes

Les fonctions du poste sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants définis par le décret n°2014-513 :

- 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

L'appréciation du degré de satisfaction de chaque poste aux critères réglementaires suppose une classification des postes et le SDIS a retenu la méthode de cotation des postes, celle-ci ayant l'avantage d'être plus en adéquation avec le niveau de responsabilité et les sujétions de chaque poste.

Ainsi, la cotation des postes a participé à l'objectif de régulation des iniquités constatées dans le dispositif indemnitaire actuel.

Dès lors, les trois critères réglementaires ont été déclinés en indicateurs mesurables (un nombre de points est attribué à chaque indicateur) et chaque poste a été analysé au regard de ces indicateurs (sur la base de la fiche de poste.)

Les propositions d'indicateurs émises par les groupes de travail ont été présentées aux membres du CODIR élargi et aux organisations syndicales qui ont également fait des observations et des propositions (pertinence et définition des indicateurs et des échelles d'évaluation).

L'administration a quant à elle, en plus des arbitrages quand il n'y avait pas consensus sur la nécessité d'un indicateur, déterminé :

- le poids de chacun des 3 critères réglementaires
  - critère ① : de l'ordre de 40% des points
  - critère ② : de l'ordre de 30% des points
  - critère ③ : de l'ordre de 30% des points
- l'importance relative des critères entre eux (indicateur de base, indicateur de valeur médiane, indicateur important)

Ces deux grandes orientations ont permis d'affecter une valeur en points à chaque niveau d'indicateur (**ANNEXE 2**)

La cotation des postes a ensuite été réalisée parallèlement par l'encadrement hiérarchique concerné et la mission RH du groupement des ressources humaines puis a fait l'objet de réunions de cotations croisées et d'arbitrages de l'administration afin d'assurer une application juste et harmonieuse au sein de l'Etablissement.

En ce qui concerne la situation particulière des postes d'agents mis à disposition de personnes morales de droit privé (COS, UDSP), c'est la cotation du poste d'accueil qui a été réalisée.

## 2) En ce qui concerne l'IFSE liée à l'expérience professionnelle (**ANNEXE 3**)

Selon la même méthode que celle employée pour l'IFSE liée aux fonctions, des indicateurs de mesure ont été identifiés et une valeur en points a été appliquée en respectant la proportion théorique suivante :

- IFSE fonctions : 87 % de l'IFSE totale
- IFSE expérience professionnelle : 13% de l'IFSE totale

## 3) Périodicité de versement et réexamen de l'IFSE

Le versement de l'IFSE (part fixe et variable) est mensuel.

Le montant de l'IFSE part fixe fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions
- en cas de changement de grade

En ce qui concerne l'expérience professionnelle (part variable de l'IFSE), elle est également instituée dès le 1er janvier 2020 pour tous les agents et fera l'objet d'un réexamen :

- tous les 2 ans, soit en janvier 2022 pour les agents en poste au 1er janvier 2020
- à compter de 2 ans sur le poste pour les nouvelles recrues, étant entendu qu'elle peut être mesurée par 2 indicateurs sur 5 dès le recrutement.

Le réexamen du montant de l'IFSE, c'est-à-dire le contrôle de la conformité de la cotation aux indicateurs, n'emporte pas nécessairement réévaluation financière et suppression potentielle de la clause de sauvegarde, si les fonctions n'ont pas changé ou si leur évolution n'emporte pas changement de groupe.

## 4) Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires et à ce qui a déjà cours au sein du SDIS, l'IFSE :

- est soumise à l'application du jour de carence sur le traitement
- est soumise aux abattements réglementaires au-delà de 30 jours d'absence dans l'année mobile de référence
- est maintenue intégralement pendant les congés annuels ainsi que les congés de maternité, paternité, adoption
- suit le sort du traitement pendant le congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et le temps partiel thérapeutique
- n'est plus versée en cas de disponibilité d'office à l'épuisement des droits à congés maladie
- n'est plus versée en cas de suspension de fonction
- n'est plus versée en cas de retenue pour fait de grève

- est maintenue selon les dispositions et montants prévus par les dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles dans les situations de décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical.

#### 5) En ce qui concerne le CIA (ANNEXE 4)

Ce complément, qui constitue la part variable du RIFSEEP, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée au moment de l'entretien professionnel annuel et confère ainsi au RIFSEEP un caractère de levier de valorisation professionnelle.

Le complément indemnitaire annuel sera composé de 2 parts laissées à la libre appréciation de l'autorité territoriale :

- une part dont l'éligibilité sera déterminée sur la base de l'entretien professionnel et qui pourra représenter jusqu'à **25%** du montant total du CIA.

Pour cette part, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent sera réalisée à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation au travers certains indicateurs déjà mis en place dans le cadre de ce dispositif et jugés pertinents pour l'éligibilité au CIA.

Les personnels de catégorie A et B devront satisfaire à au-moins 5 indicateurs pour être éligibles à ce CIA et les personnels de catégorie C devront satisfaire à au-moins 2 indicateurs.

Seul le niveau « très satisfaisant » complété par une appréciation littérale du supérieur hiérarchique motivant cette graduation permettra à l'autorité territoriale, dans la limite du montant maximal et du budget annuel alloué à l'ensemble des personnels, d'envisager le versement d'un montant de CIA.

- une part qui pourra représenter jusqu'à **75%** du montant total du CIA et qui vise notamment à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir (hors cadre habituel) ou à reconnaître, à l'occasion du départ à la retraite, le travail fourni sur l'ensemble de la carrière.

#### **Situation particulière des opérateurs de salle opérationnelle :**

**Un CIA spécifique sera versé chaque année à compter du 1er janvier 2020, aux opérateurs de salle opérationnelle en poste au 1er juillet 2019, sans limitation de durée, d'un montant de 1 124,64 € brut par agent.**

#### Périodicité de versement et modulations pour absence du CIA

Le versement de ce complément, compris entre 0 et 100% du montant maximal fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions et les attributions individuelles ne seront pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Considérant que l'éligibilité à la seconde part du CIA est appréciée au regard de l'entretien professionnel annuel, le versement le cas échéant de ce complément interviendra en mai ou juin, délais de recours de l'entretien professionnel échu.

L'éligibilité à la deuxième part du CIA suppose la présence de l'agent au moins 6 mois au cours de la période de 12 mois précédant la date de l'entretien professionnel.

Les absences prises en compte sont les suivantes : congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique (quotité).

Dans l'hypothèse où l'agent est absent à l'occasion de son entretien professionnel mais a bien été présent 6 mois dans l'année de référence, son éligibilité au CIA sera maintenue s'il peut réaliser son entretien professionnel avant la fin de la campagne annuelle et si la dernière absence ne réduit pas sa présence à moins de 6 mois dans l'année de référence.

#### **4. MONTANTS ALLOUÉS AU SEIN DU SDIS**

L'application des montants proposés permet d'avoir un ratio « agents gagnants » / « agents maintenus » le plus équilibré possible afin de ne pas compromettre à moyen terme la stabilité indemnitaire des agents ni freiner les volontés de mobilité interne susceptibles de mettre fin à la clause de sauvegarde, ni augurer les futurs recrutements.

Parallèlement, l'effort financier consenti à la mise en place de ce nouveau dispositif indemnitaire, pour un montant de **51 000 €** au titre de l'IFSE, a été concentré sur les agents de catégorie C (**88%**), puis les catégories B (**10%**) et les catégories A (**2%**).

#### A – Montants alloués à l'IFSE

Conformément à la circulaire précitée, le SDIS a déterminé un socle indemnitaire annuel unique pour chaque groupe de fonctions et décidé de valoriser chaque point d'IFSE à la même hauteur (cotation du poste et expérience professionnelle de l'agent) quels que soient le groupe de fonctions d'appartenance du poste et la catégorie hiérarchique de l'agent.

Par ailleurs, il est proposé qu'au socle indemnitaire décrit ci-dessus, chaque point d'IFSE ait une valeur de **32 €**.

#### B – Montant alloué au CIA

Le montant plafond du CIA sera identique pour tous les personnels administratifs et techniques, quels que soient leur catégorie hiérarchique et leur groupe de fonctions : **2000 € / an**, soit 500 € maxi par an pour la première part et 1 500 € maxi par an pour la seconde part.

#### C – Plafonds annuels du RIFSEEP

Groupes de fonctions	Socle indemnitaire annuel	Valeur € 1 point IFSE	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	Plafond annuel RIFSEEP
A1	12 000 €	32 €	16 000 €	2 000 €	<b>18 000 €</b>
A2	10 100 €	32 €	15 000 €	2 000 €	<b>17 000 €</b>
A3	9 500 €	32 €	14 000 €	2 000 €	<b>16 000 €</b>
A4	-	-		-	
B1	7 750 €	32 €	11 500 €	2 000 €	<b>13 500 €</b>
B2	6 930 €	32 €	10 500 €	2 000 €	<b>12 500 €</b>
B3	6 110 €	32 €	9 700 €	2 000 €	<b>11 700 €</b>
C1	5 260 €	32 €	9 000 €	2 000 €	<b>11 000 €</b>
C2	4 900 €	32 €	8 000 €	2 000 €	<b>10 000 €</b>
C3	4 700 €	32 €	7 000 €	2 000 €	<b>9 000 €</b>

## **5. DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet **au 1er janvier 2020**.

Les délibérations antérieures relatives, en tout ou partie, au régime indemnitaire des agents des cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens sont maintenues :

- délibération du 18/03/1999 : régularisation de régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques (*prime d'assiduité*)
- délibération du 12/10/2000 : application de l'ISS aux agents de la filière technique
- délibération du 13/03/2003 : complément au régime indemnitaire applicable aux personnels de la filière technique (*PSR des contrôleurs de travaux*)
- délibération du 24/06/2004 : complément au régime indemnitaire applicable aux personnels de la filière technique (*PSR des ingénieurs*)
- délibération du 09/12/2004 : régime indemnitaire des PAT de l'établissement public
- délibération du 14/06/2010 : régime indemnitaire des personnels techniques (*nouvelle base réglementaire PSR*)

Les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaires des agents des cadres d'emplois intégrés au RIFSEEP sont abrogées à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- délibération du 23/09/1999 : régime indemnitaire des personnels administratifs
- délibération du 16/11/2006 : approbation du régime indemnitaire des opérateurs du CETRA
- délibération du 25/06/2012 : alignement du régime indemnitaire des opérateurs du CETRA réalisant des missions d'encadrement
- délibération du 24/06/2013 : maintien des montants antérieurs de référence de l'IEMP (grades AT2 et AT1)

Ce dossier a été soumis, pour avis, le 21 novembre 2019, au comité technique de l'établissement.

Il est demandé aux membres du conseil d'administration :

- d'approuver la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités définies ci-dessus et en annexes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- d'instituer la clause de sauvegarde en application de l'article 6 du décret n°2014-513 ;
- d'autoriser le président du conseil d'administration à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes et modalités définis ci-dessus et en annexes ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP ;
- d'approuver les termes du présent rapport et de ses annexes.

\*\*\*\*\*

*Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :*

- *approuvent la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités définies ci-dessus et en annexes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;*
- *instituent la clause de sauvegarde en application de l'article 6 du décret n°2014-513 ;*
- *autorisent le président du conseil d'administration à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes et modalités définis ci-dessus et en annexes ;*
- *prévoient d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP ;*
- *approuvent les termes du présent rapport et de ses annexes.*

*Le Président du Conseil d'Administration,*

**SIGNE**

**Alexandre CHAS**

Certifié  
exécutoire  
Après réception  
à la Préfecture  
Le 30/12/2019

Et publication  
Le 30/12/2019

**ANNEXE 1 : groupes de fonctions**

*Les postes tenus par des agents du cadre d'emplois des ingénieurs ne sont pas listés en l'absence de l'arrêté ministériel de corps de l'Etat équivalent*

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Type d'emplois</b>	<b>Emplois de l'organigramme</b>	<b>Postes concernés au <u>01/01/2020</u></b>
<b>A 1</b>	Fonctions à forte exposition et à très haute responsabilité et/ou fonctions stratégiques Fonctions à forte expertise et/ou sujétions particulières Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet ou de programme	<b>Chefs de pôle</b>	Chef du PAF
<b>A 2</b>	Fonctions à forte exposition d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet ou de programme	<b>Chefs de groupement</b>	Chef du GFCP
<b>A 3</b>	Fonctions d'encadrement élevé Fonctions à forte exposition Fonctions avec sujétions particulières nécessitant une forte expertise Adjoint à une fonction du A2	<b>Adjoints chef de groupement</b>  <b>Chefs de service</b>	Adjoint chef du GFCP - Chef du service comptabilité Chef du SJCP Chef du service RHSPV
<b>A 4</b>	Fonctions d'élaboration de projet Chargés de missions transversales Adjoint à une fonction du A3	-	-

*Les postes tenus par des agents du cadre d'emplois des techniciens ne sont pas listés en l'absence de l'arrêté ministériel du corps de l'Etat équivalent*

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Type d'emplois</b>	<b>Emplois de l'organigramme</b>	<b>Postes concernés au <u>01/01/2020</u></b>
<b>B 1</b>	Fonctions d'encadrement élevé à forte exposition Fonction d'élaboration de projets et de processus complexes Fonctions d'étude et/ou de conception à haut niveau d'expertise Adjoint à une fonction du A2	<b>Adjoints chef de groupement</b>  <b>Chefs de service</b>  <b>Responsable conception et réalisation de constructions</b>	<u>Chefs des services</u> : AG, CAF, communication, RHGPP, secrétariat de direction
<b>B 2</b>	Fonctions d'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents Fonctions d'élaboration de projets et de processus Fonctions d'étude et/ou de conception à haut niveau d'expertise Adjoint à une fonction du A3 ou B1	<b>Adjoints chef de service</b>  <b>Chargés de missions</b>	<u>Adjoints aux chefs des services</u> : CAT GOP, RHGPP, RHSPV  Chargés de missions : pilotage de la ressource, RH
<b>B 3</b>	Fonctions d'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents Fonction de mise en œuvre et de suivi de projets et de processus	<b>Assistants de direction</b>  <b>Techniciens informatique</b>  <b>Chefs de bureau</b>  <b>Assistants de pôle</b>  <b>Chargés de communication</b>  <b>Gestionnaires</b>	Assistants de direction  <u>Chefs des bureaux</u> : administration finances

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Type d'emplois</b>	<b>Emplois de l'organigramme</b>	<b>Postes concernés au <u>01/01/2020</u></b>
<b>C 1</b>	<p>Fonctions d'encadrement intermédiaire et de coordination de missions à fortes sujétions et responsabilités particulières importantes</p> <p>Fonctions d'exécution de missions à haut niveau de maîtrise et/ou d'une compétence rare</p> <p>Adjoint à une fonction du A3 ou B1</p>	<p><b>Chefs de service</b></p> <p><b>Adjoints chef de service</b></p> <p><b>Chefs de bureau</b></p> <p><b>Opérateurs de salle</b></p> <p><b>Assistants techniques</b></p>	<p>Chef du service travaux maintenance</p> <p>Adjoint au chef du service travaux maintenance</p> <p>Chef atelier mécanique</p> <p>Opérateurs salle opérationnelle</p> <p><u>Assistants techniques</u> : assistant administratif et technique</p>
<b>C 2</b>	<p>Fonctions d'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents</p> <p>Fonctions techniques et/ou administratives d'exécution, de coordination et/ou de gestion</p> <p>Adjoint à une fonction du A3 ou B1</p>	<p><b>Adjoints chef de service</b></p> <p><b>Chefs de bureau</b></p> <p><b>Assistants de direction</b></p> <p><b>Assistants administratifs</b></p> <p><b>Assistants de gestion</b></p> <p><b>Assistants de pôle</b></p> <p><b>Assistants techniques</b></p> <p><b>Chargés de communication</b></p> <p><b>Gestionnaires</b></p> <p><b>Mises à disposition</b></p> <p><b>Techniciens informatique</b></p>	<p><u>Adjoints aux chefs des services</u> : CAT GPPR, CAF</p> <p><u>Chefs des bureaux</u> : administration finances, carrières, magasin général, paie/maladie/accident</p> <p>Assistant de direction</p> <p><u>Assistants administratifs</u> : assistant administration finances, GF, CAT GPPR, SSSM</p> <p><u>Assistant de gestion</u> : paie/maladie/accident, CAF</p> <p><u>Assistant de pôle</u> : assistant médical</p> <p><u>Assistants techniques</u> : assistant PUI, coordinateur atelier, logisticien de groupement, technicien maintenance, logisticien restauration/maintenance, mécaniciens, technicien ARI/EPI, technicien exploitation, technicien habillement, vagemestre</p> <p><u>Chargés de COM</u>: Assistant communication, assistant communication webmaster</p> <p><u>Gestionnaires</u> : assistants groupements territoriaux, finances, assurances, marchés publics</p> <p>Mis à disposition COS, mis à disposition UDSP</p> <p><u>Techniciens informatique</u>: SITO, SMIL</p>
<b>C 3</b>	<p>Fonctions techniques et/ou administratives d'exécution, d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas en C2</p>	<p><b>Assistants administratifs</b></p> <p><b>Assistants de gestion</b></p> <p><b>Assistants techniques</b></p>	<p><u>Assistants administratifs</u> : assistant administratif de CSP, CAT GPPR, RHGPP, service communication</p> <p><u>Assistants de gestion</u> : administration générale, CAF, carrières, finances, paie/maladie/accident, SPV</p> <p><u>Assistants techniques</u> : dessinateur géomaticien, logisticien GLEM, magasinier</p>

**ANNEXE 2 : indicateurs de cotation des postes au titre de l'IFSE « fonctions »**

	Indicateur de valeur importante
	Indicateur de valeur médiane
	Indicateur de valeur de base

Critère ① : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Responsabilité d'encadrement direct		Nombre de collaborateurs placés directement sous sa responsabilité	> ou = à 5	15
			3 ou 4	12
			2	8
			1	5
			Sans objet	0
Niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme		Positionnement du poste dans l'organigramme	Chef de pôle	24
			Chef de groupement	16
			Chef de service	13
			Chargé de mission	
			Chef de bureau et équivalent	7
Agent d'exécution	4			
Préparation et animation de réunions		Organiser et conduire des réunions de décision, d'information, de production, selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui - partenaires extérieurs	4
			Oui - intra SDIS	2
			Non ( <i>y compris jusqu'à 5 par an</i> )	0
Conception et coordination d'ordre technique ou administratif		Analyser les besoins, définir, piloter et/ou conduire des dossiers stratégiques au sein de l'Etablissement ou des dossiers structurants et transversaux dans son périmètre de compétence, qu'ils soient d'ordre technique ou administratif	Dossiers stratégiques	6
			Dossiers structurants et transversaux	4
			Non prévu dans la fiche de poste	0

Critère ② : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Technicité / difficulté du poste		Niveau de technicité du poste ( <i>juridique, technique, financière, normative, organisationnelle...</i> )	Arbitrage / décision / supervision (y compris opérations/constructions)	8
			Conseil / interprétation	6
			Mise en œuvre / organisation	4
			Application / exécution	2
Certifications et/ou habilitations		Certification(s) et/ou habilitation(s) requise(s) pour l'exécution des missions principales du poste	Oui avec recyclage certificat obligatoire	3
			Oui sans recyclage certificat	1
			Non	0
Connaissances requises		Niveau général de connaissances attendues sur le poste	Expertise	8
			Maîtrise	6
			Pratique	4
Degré d'autonomie accordé au poste dans l'organisation du travail de l'agent		Exercice des missions du poste sans constante supervision, prise d'initiative dans un cadre de responsabilité défini	Marge de manœuvre importante	5
			Marge de manœuvre limitée	2
Maîtrise d'une langue étrangère		Poste requérant l'usage courant d'une langue étrangère dans l'exercice des fonctions	Oui	1
			Non	0
Progiciel métier		Utilisation experte et permanente d'un progiciel métier	Administrateur fonctionnel	5
			Utilisation experte et paramétrages	2
			Utilisation courante	0

Critère ③ : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Cycles de travail décalés ( <i>w-e ; nuit ; jours fériés</i> )		Travail déplacé en dehors du cycle hebdomadaire ( <i>horaires postés ou alternants</i> )	Oui	6
			Non	0
Variabilité des horaires en fonction des besoins du service ( <i>administratif et/ou opérationnel</i> )		Le poste nécessite un aménagement des horaires de travail (flexibilité) en fonction des besoins du service en dehors des bornes quotidiennes de travail de l'agent ( <i>tôt le matin, tard le soir, week-end, jours fériés</i> )	Permanent	6
			Fréquent ( $\geq 10$ fois/an)	4
			Ponctuel (entre 5 et 9 fois/an)	2
			Non prévu dans la FDP (< 5 fois/an)	0
Suppléance du N + 1		Remplace le supérieur hiérarchique en son absence ( <i>adjoint ou suppléance</i> )	Oui	5
			Non	0
Traitement de données à caractère confidentiel (données personnelles, techniques)		Niveau de confidentialité requis sur le poste au regard des données traitées, de la sensibilité des dossiers traités et/ou des acteurs concernés	Haut	5
			Modéré	3
			Sans objet	0
Réalisation de travaux dangereux et/ou pénibles		Ambiances thermiques, sonores, lumineuses, poussiéreuses, chimiques, radiologiques, biologiques, organisationnelles dangereuses. Manutention de charges, postures pénibles, risques routiers, vibrations mécaniques...exposant l'agent à un risque de blessures physiques.	Poste très exposé	5
			Poste exposé	3
			Poste faiblement exposé	1
Chargé de la prévention des risques professionnels		Assistant de prévention ( <i>fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail</i> )	Oui	3
			Non	0
Responsabilité pénale personnelle		Engagement potentiel, dans le respect des dispositions du code pénal, de la responsabilité pénale (responsabilité individuelle) en cas d'infraction non intentionnelle commise dans l'exercice des fonctions du poste (hors conduite).	Poste fortement exposé	5
			Poste faiblement exposé	0

**ANNEXE 3 : indicateurs de cotation des agents au titre de l'IFSE « expérience professionnelle »**

Indicateur	Echelle d'évaluation	Points
Exerce majoritairement des missions d'un poste supérieur à son grade	Oui	2
	Non	0
<b>CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL</b>  <i>Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement, l'environnement territorial</i>	<u>Approfondie</u> : environnement professionnel (institutionnels, partenaires extérieurs...) en général	3
	<u>Courante</u> : collectivité et son organisation	2
	<u>Basique</u> : environnement proche (service)	1
	Non évaluable (❖)	0
<b>EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE D'ACTIVITÉ * EXERCÉ</b> <i>(autres services publics compris)</i>  <i>* domaine d'activité = famille professionnelle du répertoire des métiers CNFPT</i>	> = à 10 ans	3
	de 3 à 9 ans	2
	< à 3 ans	1
<b>CAPACITÉ À MOBILISER, EXPLOITER LES ACQUIS DES FORMATIONS SUIVIES et/ou À DEVELOPPER SES CONNAISSANCES</b>	Cherche constamment à développer et mobiliser ses compétences au-delà de celles exigées par le poste	2
	Actualise ses compétences en cherchant à suivre les formations exigées par le poste	1
	Reste sur ses acquis sans chercher à développer d'avantage ses compétences	0
	Non évaluable (❖)	0
<b>CAPACITÉ À EXPLOITER LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE</b>  <i>Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience</i>	<u>Expertise</u> : maîtrise son poste, transmet ses savoirs et formule des propositions	3
	<u>Maîtrise</u> : développe son poste, le fait progresser	2
	<u>Opérationnel</u> : mobilise les savoirs et savoirs-faire acquis	1
	<u>Notions</u> : en cours d'acquisition des savoirs et savoirs-faire attendus	0
	Non évaluable (❖)	0

(❖) situation des nouvelles recrues externes

En ce qui concerne le premier indicateur, il s'agit des postes occupés par des agents dont le grade maximum figurant sur l'organigramme relève de la catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue par l'agent.

Cette cotation est donc mécaniquement liée à l'organigramme, sans analyse précise poste par poste de la réalité d'exercice de missions supérieures.

Par conséquent, afin d'affiner la réalité du niveau des missions exercées par l'agent, le répertoire des métiers du SDIS sera rédigé d'ici le prochain réexamen de l'expérience professionnelle des agents (2 ans).

**ANNEXE 4 : indicateurs d'éligibilité des agents au CIA « objectif »**

Indicateurs du CREP	Libellé du niveau "très satisfaisant"	Catégories hiérarchiques concernées		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Autonomie et sens de l'organisation</b>	Se saisit des affaires le concernant et accomplit son travail de manière totalement autonome et avec une grande efficacité organisationnelle. Assume ses responsabilités	oui	oui	oui
<b>Capacité à partager l'information et à rendre compte</b>	Partage parfaitement les informations nécessaires au service et rend parfaitement compte de son travail	oui	oui	oui
<b>Capacité d'initiative et d'anticipation</b>	Prévient et anticipe à temps les problèmes. Prend des initiatives profitables à son service et sait répondre efficacement aux situations fortuites	oui	oui	oui
<b>Capacité d'analyse et capacité à formuler des propositions</b>	Sait démêler les situations complexes, les exposer clairement à sa hiérarchie et fait des propositions bien argumentées	oui	oui	❖
<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Prend toujours en compte les avis des autres. Propose souvent des projets communs pertinents. Est moteur dans la dynamique de groupe	oui	oui	oui
<b>Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits</b>	Fait preuve d'une grande capacité de négociation et de dialogue. Est capable de désamorcer en amont des situations qui s'avèreraient difficiles	oui	oui	❖
<b>Rapport avec la hiérarchie</b>	Apporte un concours efficace. Est un appui pour sa hiérarchie et dialogue avec elle de façon constructive	oui	oui	oui
<b>Capacité à la prise de décision</b>	Anticipe, sait prendre ses responsabilités dans la prise de décision en toute autonomie et en mesure les impacts	oui	oui	
<b>Capacité à identifier et valoriser les compétences individuelles et collectives</b>	Sait repérer les compétences et qualités de chaque agent et les mettre en avant. Motive les agents dans leur progression professionnelle	oui	oui	
<b>Capacité à animer, motiver l'équipe et développer l'esprit d'équipe</b>	Maîtrise les méthodes d'animation d'équipe et les met en œuvre pour l'information, la sensibilisation, la délégation, ...	oui	oui	

❖ indicateur pouvant être satisfait par des agents de catégorie C sans pour autant être exigé