

Service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime

Conseil d'administration

Séance du 6 décembre 2022

Extrait du Procès-verbal

Délibération n°143-2022 AJUSTEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AU SEIN DU SDIS 17

Le 6 décembre 2022, le Conseil d'administration du SDIS 17 s'est réuni au centre des congrès de Haute-Saintonge à Jonzac, sur convocation du président Monsieur Stéphane VILLAIN.

Date de la convocation : le 9 novembre 2022

Etaient présents :

Membres ayant voix délibérative :

Mesdames et Messieurs : VILLAIN, ALOE, BLANC, BOTTON, CABRI, DE ROFFIGNAC, DUGUE, GRENON, GUILLEN, NASSIVET, SOULISSE, TAUPIN.

Nombre de conseillers en	exercice :	22
	quorum :	11
	présents :	12

Membres ayant voix consultative :

Mesdames et Messieurs : la Directrice de cabinet de monsieur le Préfet, le contrôleur général MARCAILLOU, le colonel JOUANNE le médecin-chef AUDFRAY, le sergent BENOIST, le capitaine DUMILLARD, le lieutenant LARGE, la sergente-chef PRIOUR.

Assistaient également :

Mesdames et Messieurs : GUIMBERTEAU, les chefs de pôle et leurs adjoints, les chefs de groupement.

Etaient excusés :

Mesdames et Messieurs : le Préfet, le Payeur départemental, BARRAUD, BARUSSEAU, BAUDON, BESSON, CAMPODARVE, CHEDOUTEAUD, DESPREZ, DUCROCQ, GODINEAU, GRAU, GUEGO, LABARRIERE, le Sénateur LAURENT, LIGONNIERE, MARCILLY, MERCIER, PAPINEAU, PINAUD, PONS, PROTEAU, RAFFARIN, SUEUR, VILLAUTREIX, l'adjutant-chef RUCHAUD, VIC.

AJUSTEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AU SEIN DU SDIS 17

Le Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2022-1043 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu la délibération du Conseil d'administration du 9 décembre 2002 relative aux régimes indemnitaires,

Vu la délibération n°34-2021 du Conseil d'administration du 31 mars 2021 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du comité technique du 21 novembre 2022,

Vu les annexes au rapport du président du Conseil d'administration relatives aux groupes de fonctions à leurs définitions, à la part variable de l'IFSE liée aux sujétions et à l'expérience professionnelle accumulée et à l'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public,

Vu le rapport du président du Conseil d'administration,

Contexte :

Par délibération n°34-2021 du 31 mars 2021, le service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime a mis en application le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.

Parmi les principes directeurs définis dans la délibération n°34-2021, il était prévu que « l'adhésion du SDIS 17 au RIFSEEP se veut progressive et pragmatique, en cela un retour d'expérience sera réalisé en 2022 afin de tirer les premiers enseignements de cette importante réforme et d'en adapter, si besoin, les modalités de sa mise en œuvre ».

Le retour d'expérience effectué a montré que le nouveau régime indemnitaire fondé sur la méthode par comparaison des postes ne donnait pas une satisfaction pleine et entière pour le personnel. Un nouveau groupe de travail composé de huit personnels administratifs et techniques a donc été constitué sous l'égide du chef du pôle relations humaines et compétences soutenu par la société convictions RH dans le processus de maîtrise d'œuvre du projet.

Prenant en compte l'organisation du service et la pluralité des métiers exercés au sein de l'établissement, il a été décidé d'adapter l'attribution du RIFSEEP en se fondant sur la méthode par cotation. L'outil de cotation ainsi créé doit faciliter le travail technique pour parvenir à classer équitablement tous les postes en fonction des indicateurs de classification retenus et de l'échelle de points pour chaque indicateur. Cet outil a pour objectif de coter exclusivement les notions de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel propres au RIFSEEP et y adjoignant une valeur de point.

Le présent rapport a pour objectif de présenter les évolutions des conditions de mise en œuvre du dispositif au SDIS de la Charente-Maritime.

Il est utile de rappeler que le dispositif est réglementairement composé de deux parties :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), part facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP s'appliquera aux agents relevant de :

- la filière administrative :
 - cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;
 - cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
 - cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
 - cadre d'emplois des adjoints administratifs.
- la filière technique :
 - cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
 - cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
 - cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
 - cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
- la filière médico-sociale :
 - cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
 - cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs.

Le RIFSEEP n'est pas applicable aux agents relevant de la filière des sapeurs-pompiers professionnels du fait de l'absence de corps équivalent dans la fonction publique d'Etat.

Les principes directeurs définis dans la délibération n°34-2021 présidant à la mise en œuvre du RIFSEEP sont conservés :

- la structure du RIFSEEP est basée sur l'organigramme du SDIS. Des groupes de fonctions sont déterminés au regard du cadre d'emplois détenu par les agents, des postes occupés et des niveaux hiérarchiques ;
- le déploiement du dispositif RIFSEEP tendra vers une harmonisation des filières dans le but de réduire les écarts de régime indemnitaire et de valoriser de façon identique des niveaux de postes équivalents, tout en prenant en compte l'expérience professionnelle de chaque agent ;
- le RIFSEEP n'occasionnera pas de baisse de rémunération individuelle lors de sa mise en œuvre. Le cas échéant, un montant de régime indemnitaire différentiel sera octroyé aux agents concernés afin de maintenir leur niveau de régime indemnitaire (part IFSE) ;
- le CIA, part facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, est également mis en œuvre ;
- les plafonds applicables à chacune des parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) ne doivent en aucun cas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;
- l'attractivité du SDIS 17 doit également être prise en considération, car l'établissement peut être mis en concurrence avec d'autres collectivités lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux talents, notamment sur certaines compétences mises en tension dans la diversité de l'emploi public.

Le dispositif retenu :

En premier lieu, il est nécessaire de consolider les groupes de fonctions permettant le classement des postes. Il s'agit d'une évaluation des postes les uns par rapport aux autres, en s'appuyant sur l'organigramme fonctionnel du SDIS. Conformément aux dispositions réglementaires, cette approche se base sur les missions et les responsabilités exercées, et plus uniquement sur une logique de grades. Le tableau des groupes de fonctions est annexé au présent rapport (annexe 1).

En second lieu, la circulaire du 5 décembre 2014 indique que ces fonctions occupées sont réparties au sein de différents groupes, au regard de plusieurs critères professionnels :

- 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.

Eu égard à ces principes, l'IFSE est déterminée par deux parts, dont la somme ne peut en aucun cas être supérieure aux plafonds réglementaires rappelés en annexe 1 :

- une part fixe définie dans le tableau des groupes de fonctions (annexe 1) ;
 - une part variable prenant en compte les sujétions, l'expertise et l'expérience professionnelle par poste, définie selon un principe de cotation des critères (annexe 2).
- Les critères 1 à 3 sont liés au poste, le critère 4 est individuel et lié à l'agent occupant le poste pour prendre en compte son parcours personnel.

Il est proposé que la valeur du point soit égale au point d'indice de la fonction publique.

Concernant le CIA, il est proposé de le créer conformément à la réglementation. Selon le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, le versement du CIA doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, critères cumulatifs appréciés lors de l'entretien professionnel.

Son montant maximal doit être basé sur un pourcentage maximal de l'IFSE (15% en catégorie A, 12% en catégorie B, 10% en catégorie C). L'attribution est facultative et à titre individuel, pour une valeur comprise entre 0 et 100% du montant maximal indiqué ci-dessus.

Pour le SDIS 17, le CIA est attribué sur proposition justifiée et motivée de l'évaluateur à l'issue des entretiens annuels.

Les montants attribués pourront être de 150, 100, 50 ou 0 euros.

Concernant les modalités de réexamen du montant de l'IFSE, il sera fait application des dispositions prévues à l'article 3 du décret n°2014-513. En l'espèce, le montant de l'IFSE devra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Sur la base de ces trois hypothèses, l'agent ne pourra voir le montant de son régime indemnitaire être inférieur à celui détenu initialement et bénéficiera d'une indemnité différentielle.

En revanche, si un agent demande expressément à occuper des fonctions présentant d'une cotation inférieure à celles de son poste, le montant de son RIFSEEP sera celui du nouveau poste occupé.

Le RIFSEEP est par principe exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part IFSE a vocation à remplacer les primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise. La part CIA a, quant à elle, vocation à se substituer à celles liées à la manière de servir. Cependant, certaines indemnités peuvent être cumulées avec le RIFSEEP (Cf. arrêté du 27 août 2015). Il peut notamment s'agir des indemnités liées à des sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...), des frais de missions, indemnités d'enseignement ou de jury, ou encore aux dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA...).

Les agents contractuels de droit privé tels que les contrats aidés (exemples : CAE, CUI, emplois d'avenir...) ne sont pas éligibles au bénéfice du RIFSEEP.

Les agents contractuels de droit public sont éligibles au RIFSEEP, selon le tableau proposé en annexe 3 joint au rapport de présentation du président du Conseil d'administration. Le montant alloué est déterminé en fonction du motif et du niveau de recrutement.

En cas de congés pour raisons de santé, le principe de parité rappelé ci-dessus s'applique. En effet, la collectivité ne peut octroyer à ses agents territoriaux un régime plus favorable que celui des agents de l'Etat (Cf. décret n°2010-997 du 26 août 2010). Il appartient donc à chaque collectivité de délibérer. Il est proposé que le RIFSEEP suive les règles applicables aux autres régimes indemnitaires en vigueur au SDIS (Cf. délibération du CASDIS du 9 décembre 2002).

En cas de congé pour transition professionnelle créé par le décret n°2022-1043, le RIFSEEP sera maintenu pour l'agent engagé dans ce dispositif.

La mise en œuvre est prévue au 1^{er} janvier 2023, après le travail de cotation individuelle et adaptation des paramétrages du logiciel RH de gestion.

De nouveaux arrêtés individuels devront être pris.

La délibération n°34-2021 du 31 mars 2021 est abrogée au 1^{er} janvier 2023.

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

- d'approuver les ajustements de la mise en œuvre du RIFSEEP énumérées ci-dessus.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Certifié, publié et exécutoire

le 15/12/2022
Cof 12222 DEL 143

Le Président du Conseil d'administration

Stéphane VILLAIN

Pour le Président du Conseil d'administration
et par délégation,
Le Directeur départemental adjoint

Colonel Eric JOUANNE

