

**Délibération n°CA-2017-50**  
**Mise en œuvre du RIFSEEP**

**Membres élus ayant voix délibérative**

En exercice : 22      Date de convocation : 05 octobre 2017  
Présents : 20      Quorum fixé à 12 membres  
Votants : 21  
Procurations : 1

**Résultats du vote :**

Voix "pour" :   
Voix "contre" :   
Abstentions :

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé	A reçu pouvoir de
Mme Nadine BATHELOT	X		
Mme Claudy CHAUVELOT-DUBAN		X	
Mme Edwige EME	X		
Mme Marie-Claire FAIVRE			
Mme Sabrina FLEUROT	X		
M. Jean-Claude GAY		X	
M. Raoul JUIF	X		
Mme Mireille LAB	X		
Mme Catherine LIND	X		
M. Robert MORLOT	X		M. René REGAUDIE
M. Gérard PELLETERET	X		
Mme Martine PEQUIGNOT	X		
Mme Christelle RIGOLOT	X		
Mme Marie-Dominique AUBRY	X		
Mme Carmen FRIQUET	X		
M. Olivier RIETMANN	X		
M. Jacques ABRY		X	
Mme Christelle CLEMENT	X		
M. Jean-Paul CARTERET	X		
M. Patrick GOUX	X		
M. Jérôme LALLEMAND	X		
M. René REGAUDIE		X	

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
M. Serge TOULOT		
Mme Isabelle ARNOULD	X	
M. Yves KRATTINGER		
M. Thomas OUDOT	X	
Mme Corinne BONNARD		
M. Alain BLINETTE		X
M. Jean-Paul MARIOT		
M. Jean-Jacques SOMBSTHAY		
Mme Valérie HAEHNEL		
M. Michel WEYERMANN		
M. Laurent SEGUIN		
M. Fernand BURKHALTER		
Mme Sylvie COUTHERUT		
Mme Fabienne RICHARDOT		
M. Hervé PULICANI		
M. Frédéric BURGHARD		
M. Jacques THEULIN	X	
M. Vincent BALLOT		
M. Michel DEVAUX		
M. Jean-Marie BERTIN		
M. Régis PINOT		

**Membres élus ayant voix consultative**

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé
ADJ Dimitri AIME		X
LTN Pascal CRUCEREY	X	
ADC Michel TOURDOT	X	
CDT Gaëtan VION	X	

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
ADJ Pascal AUGIER		X
LTN Gilles MASONI		
ADC Philippe PLOY		
LTN Hervé LECOMTE		

**Membres de droit**

	Présent	Excusé
M. le colonel Fabrice TAILHARDAT, directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône	X	
M. le commandant Richard VERGUET, président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône	X	
M. le lieutenant-colonel Jean-Pierre CASTIONI, médecin-chef du Service de Santé et de Secours Médical des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône	X	

**Etaiement également présents**

Monsieur Laurent TISSOT, comptable public, responsable de la paierie départementale de la Haute-Saône
Monsieur le lieutenant-colonel Franck BEL, directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône
Mme Sylvie GHETTINI, chef du secrétariat de direction des Services d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône
Mme Estelle ROSSI, chef du service « Finances, payes, marchés publics »

**ARRIVÉE**

**13 NOV. 2017**

BUREAU DU COURRIER  
PREFECTURE DE LA HAUTE SAÔNE

L'an deux mille dix-sept, le 06 novembre, à quatorze heures et trente minutes, les membres du conseil d'administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours se sont réunis, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur **Robert MORLOT**, président du service départemental d'incendie et de secours.

Cette séance s'est tenue à l'Hôtel du Département, espace Cassin.

---

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, en particulier l'article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, en particulier l'article 88,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un nouveau régime indemnitaire applicable à la fonction publique de l'Etat et transposable à la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable rendu sur ce rapport par le comité technique lors de sa séance du 25 octobre 2017.

---

Après avoir entendu les précisions données par Madame **Edwige EME** rapporteur de ce dossier, en ces termes :

Le régime indemnitaire est un composant de la rémunération d'un fonctionnaire, stipulée à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il se définit comme un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre de ses fonctions.

Le régime indemnitaire est décidé par l'assemblée délibérante. L'autorité territoriale, par arrêté, détermine le montant individuel par agent dans la limite du cadre fixé par la délibération l'instituant et de l'enveloppe budgétaire dédiée.

Les agents du SDIS relevant des filières administrative et technique bénéficient aujourd'hui des primes et indemnités suivantes :

- ◆ cadres d'emplois des attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux et adjoints administratifs territoriaux :
  - indemnité d'administration et de technicité (IAT)
  - indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
  - indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
  
- ◆ cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux et agents de maîtrise territoriaux :
  - indemnité d'administration et de technicité (IAT)
  - indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
  
- ◆ cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et techniciens territoriaux :
  - prime de service et de rendement (PSR)
  - indemnité spécifique de service (ISS)

Le décret n° 2014-513 du 20/05/2014 a créé un nouveau régime indemnitaire applicable à la fonction publique de l'Etat qui est transposable à la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité édicté par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifié : **le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).**

Celui-ci vient se substituer au régime indemnitaire existant précité dès lors que le conseil d'administration du SDIS délibère.

## Présentation du RIFSEEP

Il comprend 2 parts :

- ⇒ 1 élément obligatoire : l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE) liée au poste qu'occupe l'agent et à son expérience professionnelle,
- ⇒ 1 élément facultatif : le **complément indemnitaire annuel** (CIA) lié à l'engagement professionnel de l'agent et à sa manière de servir.

### L'IFSE

Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions avec la prise en compte du niveau d'expertise et du niveau de responsabilité et les contraintes particulières liées au poste, ce qui nécessite une classification des postes en se référant à l'organigramme du SDIS.

Chaque poste ou emploi doit donc être réparti dans des groupes de fonctions par catégorie statutaire (A, B et C). Par ailleurs, ces groupes sont hiérarchisés au sein de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus exigeants en termes de management, de responsabilités et d'expertise.

Un montant maximal annuel d'IFSE est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions (*montants déterminés par arrêtés ministériels*)

Cette indemnité est versée mensuellement et son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- a minima 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.

Toutefois, ce réexamen n'implique pas automatiquement une revalorisation.

Le décret n° 2014-513 susvisé prévoit, lors de la première application de ses dispositions, un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

### Le CIA

Il est la part facultative du RIFSEEP et se fonde sur l'entretien professionnel. Le président peut donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'évaluation professionnelle pour justifier et moduler cette part.

Son montant maximal annuel est également fixé par groupe de fonctions (*par arrêtés ministériels*) et ne doit pas excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie C.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

### Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

S'agissant du SDIS, ce sont ceux relevant de la filière administrative et de la filière technique cités plus haut.

Toutefois, les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux ne sont pas éligibles dans l'immédiat à ce nouveau régime. En effet, les textes de référence dans la fonction publique d'Etat n'ayant pas été publiés, une délibération les concernant ne peut être prise.

Dans l'attente, les agents relevant desdits cadres d'emplois continueront de percevoir la PSR et l'ISS.

## Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable aux :

- fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet,
- agents non titulaires recrutés dans le cadre de la loi du 26 janvier 1984 (CDD et CDI) à temps complet, à temps partiel et à temps non complet.

Sont exclus de ce régime indemnitaire :

- les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé (CAE, emplois d'avenir...),
- les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage,
- les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires).

## Mise en œuvre au sein de l'établissement

Dans un premier temps, il a été important de travailler sur l'existant et d'établir ainsi un diagnostic et de définir des stratégies en prenant soin de respecter les objectifs de la volonté politique et l'enveloppe budgétaire dédiée à ce nouveau régime indemnitaire.

Dans un deuxième temps, une réflexion a été menée quant à la classification des postes de l'établissement dans des groupes de fonctions en veillant à ce que leur nombre reste cohérent au regard des caractéristiques du SDIS et au vu des critères professionnels suivants :

- o fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- o technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- o sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est proposé ce qui suit :

### **Filière administrative – catégorie A**

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES			
Groupes de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montants annuels maxima	CIA Montants annuels maxima
Groupe 1	- chef(fe) de groupement	13 800 €	1 200 €
Groupe 2	- adjoint(e) au chef de groupement - responsable de plusieurs services	13 000 €	1 200 €
Groupe 3	- chef(fe) de service - juriste	12 200 €	1 200 €

### **Filière administrative – catégorie B**

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS			
Groupes de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montants annuels maxima	CIA Montants annuels maxima
Groupe 1	- chef(fe) de service	12 200 €	1 200 €
Groupe 2	- adjoint(e) au chef de service	11 340 €	1 200 €
Groupe 3	- assistant(e) administratif(ve)	10 800 €	1 200 €

### Filière administrative – catégorie C

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS			
Groupe de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montant annuel maxima	CIA Montant annuel maxima
Groupe 1	- assistant(e) de gestion ressources humaines, assistant(e) de gestion budgétaire et comptable, assistant(e) de direction, assistant(e) administratif(ve)	10 800 €	1 200 €

### Filière technique – catégorie A

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS			
Groupes de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montants annuels maxima	CIA Montants annuels maxima
Groupe 1	- chef(fe) de groupement - chef(fe) de pôle	Plafond arrêté ministériel non publié	Plafond arrêté ministériel non publié
Groupe 2	- adjoint(e) au chef de groupement - adjoint(e) au chef de pôle	Plafond arrêté ministériel non publié	Plafond arrêté ministériel non publié

### Filière technique – catégorie B

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS			
Groupe de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montant annuel maxima	CIA Montant annuel maxima
Groupe 1	- chef(fe) de service	Plafond arrêté ministériel non publié	Plafond arrêté ministériel non publié

### Filière technique – catégorie C

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE			
Groupes de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montants annuels maxima	CIA Montants annuels maxima
Groupe 1	- chef(fe) de service	11 340 €	1 200 €
Groupe 2	- adjoint(e) au chef de service - agents ayant une qualification ou technicité particulière	10 800 €	1 200 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES			
Groupe de fonctions	Postes – Emplois - Fonctions	I.F.S.E. Montant annuel maxima	CIA Montant annuel maxima
Groupe 1	- mécanicien(ne), assistant(e) informatique, agent de maintenance avec polyvalence de fonctions, assistant(e) technique	10 800 €	1 200 €

Par groupe de fonctions, les montants maximaux annuels d'IFSE et de CIA sont déterminés dans la limite de ceux fixés par les arrêtés ministériels.

Puis, il est proposé ce qui suit :

- maintien du niveau indemnitaire : le régime indemnitaire que détiennent les agents actuellement est transcrit en IFSE avec un montant indemnitaire annuel à l'identique,
- instauration du CIA : les agents, tout cadre d'emplois confondu, pourront se voir attribuer un montant indemnitaire annuel supplémentaire, **à l'exception des agents non titulaires non permanents**.

### **Les bénéficiaires du RIFSEEP au sein du SDIS :**

Les agents relevant des filières administrative et technique qu'ils soient titulaires, stagiaires, non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. (*voir ci-dessus*)

### **Modalités de versement du RIFSEEP :**

Elles sont laissées à la libre appréciation de la collectivité ; néanmoins, à l'instar de ce qui est prévu pour la fonction publique d'état, il est envisagé :

- s'agissant de l'IFSE : un versement mensuel,
- s'agissant du CIA : un versement annuel en deux fractions (juin et décembre).

En outre, les montants indemnitaires de l'IFSE et du CIA seront calculés au prorata du temps de travail des agents.

### **Règles de modulation du RIFSEEP en cas d'absentéisme :**

A titre liminaire, les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés sont définies dans le décret n° 2010-997 du 26/08/2010. Toutefois, n'ayant pas de dispositif semblable dans la fonction publique territoriale, c'est la délibération du conseil d'administration instituant le RIFSEEP qui doit définir les règles de maintien, total ou partiel, voire de suspension ou de suppression.

Il est proposé ce qui suit :

- dans des situations d'indisponibilité physique, *stipulées à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*, et des situations dignes d'intérêt, appréciées par l'autorité d'emploi, le RIFSEEP suivra les mêmes proportions que le traitement.  
Néanmoins, dans les cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie, l'autorité d'emploi pourra, en fonction des antécédents d'absentéisme et de la manière de servir de l'agent dans sa globalité, décider de ne plus verser en tout ou en partie le RIFSEEP.
- dans d'autres situations de « service non fait », tels que fait de grève, application d'une sanction disciplinaire excluant un agent de ses fonctions pour une certaine durée, le RIFSEEP suivra le sort du traitement.
- enfin, dans le cas d'une suspension de fonctions dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'agent bénéficiera de son traitement indiciaire, à l'exclusion du RIFSEEP.

Outre ces dispositions, il pourra être appliqué des règles particulières s'agissant du CIA :

Ce complément indemnitaire étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, l'autorité d'emploi pourra envisager une variation à la baisse, voire une suppression, de celui-ci dès lors que des situations problématiques préjudiciables au service soient observées ou que les résultats émanant de l'évaluation professionnelle annuelle soient insatisfaisants.

Dans le cadre des grandes orientations en matière de politique indemnitaire et conformément au règlement intérieur du comité technique, ce dernier a été saisi sur ce rapport et a rendu un avis favorable le 25 octobre 2017.

Afin de pouvoir mettre en œuvre le RIFSEEP dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 à l'égard des agents relevant des filières administrative et technique, il est demandé aux membres du conseil d'administration de bien vouloir acter par délibération les dispositions suivantes, tel que définies ci-dessus :

- l'instauration de l'IFSE,
- l'instauration du CIA,
- les groupes de fonctions définis par cadres d'emplois,
- les montants plafonds de chaque groupe s'agissant de l'IFSE, (*hormis les ingénieurs et les techniciens*)
- les montants plafonds de chaque groupe s'agissant du CIA, (*hormis les ingénieurs et les techniciens*)
- les conditions de réexamen de l'IFSE,
- les bénéficiaires du RIFSEEP,
- les modalités de versement du RIFSEEP,
- les règles de modulations du RIFSEEP définies en cas d'absence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

### Décision

Les membres du conseil d'administration émettent, **à l'unanimité**, un avis favorable pour la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire, dénommé RIFSEEP, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'égard des agents relevant des filières administrative et technique.

Les membres du conseil d'administration adoptent, **à l'unanimité**, les dispositions de cette mise en œuvre, présentées plus en détail dans le présent rapport, soit

- l'instauration de l'IFSE,
- l'instauration du CIA,
- les groupes de fonctions définis par cadres d'emplois,
- les montants plafonds de chaque groupe s'agissant de l'IFSE, (*hormis les ingénieurs et les techniciens*)
- les montants plafonds de chaque groupe s'agissant du CIA, (*hormis les ingénieurs et les techniciens*)
- les conditions de réexamen de l'IFSE,
- les bénéficiaires du RIFSEEP,
- les modalités de versement du RIFSEEP,
- les règles de modulations du RIFSEEP définies en cas d'absence.

Cette décision fera l'objet d'une modification du règlement intérieur.

Certifié exécutoire après avoir été  
Reçu en Préfecture le :

**ARRIVÉE**

**13 NOV. 2017**

BUREAU DU COURRIER  
PREFECTURE DE LA HAUTE SAÔNE

Affiché le : 15/11/2017  
Publié au RAA du 3<sup>ème</sup> trimestre 2017

**L'ordre du jour étant épuisé,  
la séance est levée à 15 heures 15.**

**Le président du conseil d'administration,**

**Robert MORLOT**