

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunion du 17 décembre 2024

Régime exécutoire
Réception par le préfet : 19/12/2024
Publication : 19/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

CA 2024 - 36 : Révision du RIFSEEP

Le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, régulièrement convoqué le 11 décembre 2024, s'est réuni le mardi 17 décembre 2024, au Conseil Départemental, place Chatelet à Chartres sous la présidence de M. Christophe LE DORVEN, président du conseil d'administration.

Etaient présents avec voix délibérative :

M. Christophe LE DORVEN
M. Francis PECQUENARD
M. Didier GARNIER
M. Marc GUERRINI
M. Bertrand MASSOT

M. Olivier HOUDY
M. Pierre SANIER
M. François BELHOMME
M. Alain BELLAMY

Membre(s) excusé(s) :

Mme Sylvie HONNEUR-BUCHER
Mme Emmanuelle BOUTET-GELINEAU
Mme Elisabeth FROMONT
M. Stéphane LEMOINE
Mme Karine DORANGE
M. Jean-Pierre GORGES représenté par M. Alain BELLAMY
M. Eric GERARD

Membre(s) absent(s) :

Membre(s) excusé(s) ayant donné(s) pouvoir(s) :

Présents de droit :

M. Philippe DUMAS, directeur de cabinet de monsieur le préfet
Mme Isabelle CALLARD, adjointe au payeur départemental

Excusé(s) :

M. Hervé JONATHAN, préfet d'Eure-et-Loir
M. Laurent ARCHENAUT, payeur départemental représenté par Mme Isabelle CALLARD

Etaient présents avec voix consultative : Colonel Hors classe Sébastien GRAS, directeur départemental des services d'incendie et de secours ; David POUBEL, médecin de classe exceptionnelle ; et les membres de la CATSIS : Capitaine David BOUTOILLE ; Sergent-chef Alexis BADAIRE ; Lieutenant Franck CATRY ;

Excusé(s) : Commandant Emmanuel DUPONT, président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers d'Eure-et-Loir ; les membres de la CATSIS : Capitaine Cédric ROBERGE ; Sergent-chef Loïc BERTHELOM représenté par Sergent-chef Alexis BADAIRE ; M. Thomas BENOIT ; Lieutenant-colonel Michaël ACHARD ; Lieutenant Sylvain ESNAULT, Adjudant Dominique GUILMIN, référents sureté et sécurité ; Capitaine Jennifer DAVID ; Sapeur 1^{ère} classe Gwenaëlle HALLIER référentes mixité et lutte contre les discriminations.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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

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

Vu le 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 de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État ;

Vu la délibération 2019-09 du CASDIS du 05 avril 2019 relative au RIFSEEP ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) du 11/06/2024 relatif aux orientations portant sur la révision du RIFSEEP.

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) du 10 décembre 2024.

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose des deux parts suivantes :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, destinée à valoriser l'exercice des fonctions, et constituant l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant que le conseil d'administration du SDIS a voté la mise en place du RIFSEEP par délibération du 5 avril 2019, et que depuis cinq années, l'organisation et les périmètres de nombreux postes ont évolué ;

Considérant qu'il était prévu dans la délibération de 2019 un réexamen de la situation après quatre ans de mise en œuvre du RIFSEEP ;

Considérant le travail collaboratif réalisé au cours de l'année 2024 par les différents groupes de travail composés d'agents du SDIS et de représentants des organisations professionnelles ;

Considérant les échanges réguliers proposés tout au long de l'année 2024 sur l'avancée des travaux dans le cadre des réunions de dialogue social ;

Considérant que les agents ont librement exprimé leur choix sur le projet lors du recueil d'avis (personnel et anonyme) organisé lors de présentation du dispositif aux agents le 21 mai 2024 et les votes majoritairement favorables qui en ont résulté ;

Considérant la nécessité de faire évoluer le dispositif actuel afin de l'adapter aux évolutions de l'organigramme et à la réorganisation territoriale.

Le projet de révision a débuté en mars 2024. Un groupe de travail, composé d'agents de toutes filières et catégories, de représentants du personnel et de cadres du groupement des ressources humaines, s'est réuni à plusieurs reprises.

Les différents travaux collaboratifs ont permis, dans un premier temps, de dresser un constat et de définir des axes d'évolution :

1 Constat

- Ressenti globalement négatif exprimé par de nombreux agents ;
- Manque de reconnaissance des fonctions, de l'expertise et de l'expérience ;
- Système figé et insuffisamment flexible pour s'adapter à l'évolution des postes ;
- Certains critères (confidentialité, technicité, etc.) pas réellement pris en compte pour certains postes ;
- Absence de progression du régime indemnitaire par rapport aux anciennes primes, qui tenaient davantage compte du niveau des postes occupés.

2 Axes d'évolution

- Corriger les injustices ressenties et apporter plus de lisibilité ;
- Coter chaque poste selon des critères pondérés ;
- Classer les postes dans des groupes, en fonction de leur cotation, auxquels correspond un montant plafond pour l'IFSE ;
- Déterminer le montant de l'IFSE attribué à chaque poste en appliquant sa cotation au montant plafond ;
- Intégrer un critère caractérisant l'expérience de l'agent ;
- Fixer un montant socle d'IFSE par groupe de fonctions.

À l'issue de cette première étape, les sous-groupes de travail ont élaboré six grilles de cotation des postes adaptées à chaque catégorie et filière (Annexe 1).

Par la suite, une présentation du projet d'évolution a été faite aux agents des filières administratives et techniques. Un questionnaire, proposé à l'issue des réunions, a permis de recueillir les éléments suivants :

- 99 % des agents jugent indispensable, nécessaire ou souhaitable de faire évoluer les principes d'attribution actuels ;
- 100 % des agents se disent très favorables ou plutôt favorables à la proposition d'évolution élaborée par le groupe de travail ;
- 92 % des agents sont très favorables ou plutôt favorables aux critères proposés par filière et catégorie ;
- 90 % des agents sont très favorables ou plutôt favorables à la modulation de l'IFSE en fonction des missions et fonctions exercées ;
- 95 % des agents sont très favorables ou plutôt favorables à la modulation de l'IFSE en fonction de l'expérience ;
- 64 % des agents souhaitent que la part du CIA reste distincte de l'enveloppe globale du RIFSEEP.

Enfin, lors d'une ultime réunion, le groupe de travail a expérimenté la cotation des postes. Sur la base de cette expérimentation, le GRH a organisé des rencontres bilatérales avec tous les chefs de groupement pour présenter la méthode, puis examiner l'ensemble des cotations des postes et l'expérience des agents placés sous leur autorité.

Les chefs de groupement, par l'intermédiaire de leurs chefs de service, ont été chargés d'informer individuellement les agents de leur groupement.

Le projet de révision du RIFSEEP s'inscrit dans une démarche collaborative et de dialogue, tant avec les organisations syndicales qu'avec les agents eux-mêmes. Le système proposé vise à répondre aux attentes exprimées par une reconnaissance plus précise des fonctions, des sujétions, et surtout de l'expérience.

L'enveloppe budgétaire de ce projet est de 45 000 € par an.

Le présent rapport détaille ci-après les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2025.

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP

Principes généraux

Les composantes du RIFSEEP :

- Indemnité liée aux Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) : versée mensuellement en fonction des responsabilités et de l'expérience de l'agent.

- Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et des résultats.

028-282800366-20241217-CA_2024_36-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/12/2024

Publication : 19/12/2024

Modalités de mise en œuvre l'IFSE

Pour l'autorité compétente par délégation

Les règles de cumul :

L'IFSE peut être cumulée avec les éléments de rémunération suivants :

- les indemnités pour travaux supplémentaires.
- les indemnités de déplacement.
- les indemnités horaires pour travail de nuit, dimanche et jours fériés.
- les avantages collectivement acquis
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Les bénéficiaires du RIFSEEP :

Tous les agents du SDIS, excepté les agents de la filière SPP, qu'ils soient titulaires, stagiaires, contractuels à temps plein ou partiel, en CDI ou en CDD, peuvent bénéficier du RIFSEEP.

Détermination de l'IFSE au sein du SDIS d'Eure-et-Loir et principes de classement des postes

Chaque poste est coté de la façon suivante :

- sur 20 points selon 6 à 8 critères par filière (administrative et technique) et par catégorie (A, B et C) - voir grilles de cotations en annexe 1 ;
- chaque catégorie comprend 2 groupes de fonctions ;
- le classement d'un poste dans un groupe est lié à la cotation du poste sur 20. Les postes dont la cotation est strictement supérieure à la valeur seuil fixée entre les deux groupes est classé dans le groupe 1. Les autres dans le groupe 2 (voir colonne 4 du tableau de l'annexe 2) ;
- à chaque groupe correspond un montant plafond d'IFSE arrêté par le conseil d'administration.

Prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

Lors de la mise en place du RIFSEEP en 2019, il avait été proposé de ne pas prendre en compte l'expérience professionnelle des agents et d'intégrer cet élément lors de la première révision. Un critère supplémentaire est donc mis en place pour caractériser l'expérience. Ce critère est coté de 1 à 5 points selon les sous-critères suivants :

- les formations suivies avant ou après le recrutement de l'agent au SDIS 28
- les capacités à se former et à accompagner ses collègues
- le niveau d'expérience (débutant, intermédiaire, maîtrise, expert)

Méthode de calcul de l'IFSE¹

- Étape 1 : Pour chaque catégorie et dans chaque filière, chaque poste est classé dans un des deux groupes de fonctions. Ce classement est réalisé en fonction de la cotation du poste (annexe 1)
- Étape 2 : Le montant de l'IFSE est calculé individuellement sur la base du montant plafond correspondant au groupe fonctions (annexe 2) proratisée à hauteur de la cotation du poste, auquel s'ajoute la cotation de l'expérience de l'agent.

La formule de calcul est la suivante :

¹ Voir procédure de détermination de l'IFSE individuelle de l'agent en annexe 4

Montant IFSE de l'agent
= Montant Plafond x

Cotation du poste + Cotation de l'expérience

Cotation max pour le groupe de fonction Il s'agit de la somme de la cotation maximum du poste pour un groupe de fonctions et de la cotation de l'agent. Pour l'autorité compétente par délégation

Conditions particulières pour les agents dont le cadre d'emploi est différent de celui associé au poste

Cas n°1 : Un agent titulaire d'un grade appartenant à un cadre d'emploi inférieur au cadre d'emploi prévu pour le poste sur lequel il est positionné bénéficiera du montant calculé de l'IFSE correspondant à son grade et à son groupe de fonctions compte tenu de la cotation de son poste.

Exemple : un adjoint administratif positionné sur un poste C/B percevra l'IFSE C (groupe de fonctions 1 ou 2 compte tenu de la cotation de son poste)

Si l'agent est nommé dans le cadre d'emploi supérieur (après réussite à concours ou promotion interne), il bénéficiera alors de l'IFSE correspondant à sa nouvelle situation après modification de sa fiche de poste qui intégrera obligatoirement les nouvelles missions et les nouvelles activités liées à cette évolution professionnelle.

Exemple : un adjoint administratif positionné sur un poste C/B réussit le concours de rédacteur et est nommé sur son poste avec de nouvelles missions : il percevra alors l'IFSE B.

Cas n°2 : Un agent qui est sur un poste exclusivement ciblé sur une cadre d'emploi supérieur à celui occupé par l'agent bénéficie d'une IFSE correspondant au poste.

Exemple : un rédacteur qui est positionné sur un poste A percevra l'IFSE A (groupe de fonctions 1 ou 2 compte tenu de la cotation de son poste)

Garantie du salaire

À la date de mise en œuvre des présentes dispositions, les agents dont le calcul du nouveau montant de l'IFSE est inférieur à celui dont ils bénéficiaient auparavant, augmenté de 4%², conserveront, à titre individuel, le montant de l'IFSE tel que calculé avec les anciennes dispositions, sauf en cas de changement de fonctions.

Impact d'un changement de fonction sur le montant de l'IFSE de l'agent

La révision du montant individuel de l'IFSE peut intervenir dans les cas suivants :

1. l'agent souhaite une mobilité dans un autre service et vers d'autres fonctions ;
2. l'agent, pour des raisons de santé, est placé sur un autre poste avec d'autres fonctions ;
3. l'agent est reclassé avec éventuellement un changement de fonctions ;
4. une mobilité fonctionnelle est imposée par une réorganisation.

Dans les cas 1 et 3, le montant de l'IFSE est recalculé en prenant en compte la cotation des nouvelles fonctions et de l'expérience professionnelle de l'agent dans ce nouveau contexte.

Pour les cas 2 et 4, une étude sera réalisée au cas par cas par le groupement ressources humaines sur le maintien de l'ancien montant de l'IFSE, dans le respect des modalités réglementaires.

Pour tout autre cas non énuméré ci-dessus, le groupement ressources humaines procédera à une étude au cas par cas de la détermination de l'IFSE.

Règles de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Cette indemnité est proratisée en fonction de la quotité de travail.

² La revalorisation de 4 % s'inscrit comme une compensation de l'inflation.

Modalités du réexamen de l'IFSE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise fait l'objet d'un réexamen

- en cas d'évolution des missions ;
- en cas de nouvelles missions conséquentes impliquant une évolution de la fiche de poste ;
- au moins tous les quatre ans en l'absence d'évolution des missions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'évolution de l'IFSE consécutive aux cas énoncés précédemment fera l'objet d'une demande par le N+1 et validée par le chef de groupement après la tenue de l'entretien annuel de l'agent.

Les demandes d'évolution de l'IFSE seront collectées par le groupement ressources humaines puis instruites par un collège d'agents représentatifs de la collectivité afin de veiller à la cohérence des évolutions sollicitées. L'évolution de la cotation pourra être de 0,5 ou 1 point.

En cas d'un changement de fonctions ou d'un changement de grade suite à une promotion, la demande devra être systématiquement accompagnée de la nouvelle fiche de poste. Dans ce cas, il sera procédé à une nouvelle cotation du poste et de l'expérience.

À l'issue de l'instruction des différentes demandes, l'autorité d'emploi pourra modifier, si elle le juge nécessaire le montant de l'IFSE.

Si la proposition de modification de l'IFSE est retenue, elle fera l'objet d'un arrêté individuel fixant le nouveau montant.

Majoration de l'IFSE

En cas d'absence durant un mois consécutif ou plus d'un agent (suite à maladie ou à vacance de poste), la personne assurant la totalité de la charge de travail de l'agent absent bénéficiera d'une modulation de son IFSE à hauteur de :

- 150 euros brut si l'agent assure le travail de son supérieur hiérarchique.
- 100 euros brut si l'agent assure le travail d'un agent d'un niveau hiérarchique équivalent au sien ou d'un agent placé sous son autorité.

En cas de répartition des missions sur plusieurs agents, cette somme est répartie entre les agents concernés. Les majorations de l'IFSE ne doivent cependant jamais avoir pour conséquence le dépassement de la limite des plafonds définis par l'État.

Dispositions relatives au CIA

Principes

Cette indemnité facultative est liée à l'engagement professionnel ainsi qu'à la manière de servir de l'agent. Elle a donc un lien fort avec l'évaluation professionnelle. L'atteinte des objectifs individuels et collectifs, le sens du service public, l'investissement personnel, sont autant de critères qui peuvent être pris en compte pour son attribution.

Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire global. Les préconisations ministérielles limitent cette part du régime indemnitaire à un pourcentage du plafond global du RIFSEEP qui oscille en fonction des catégories de la manière suivante :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C

Des montants plafonds du CIA par corps de l'Etat sont définis pour chaque groupe de fonctions au sein d'arrêtés ministériels.

Le versement du CIA est annuel mais n'est pas reconductible d'une année sur l'autre puisqu'il est lié à la manière de servir et à l'investissement personnel sur une période donnée.

028-282800366-20241217-CA_2024_36-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/12/2024
Publication : 19/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

Modalités de mise en œuvre du CIA

Agents concernés

Le CIA peut être attribué à tous les agents du SDIS exceptés les agents de la filière SPP, quels que soient leur statut, leur grade, leur cadre d'emplois et leurs fonctions, qu'ils soient statutaires ou contractuels de droit public. Les agents contractuels de droit public peuvent être éligibles au CIA dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté supérieure à un an au sein du SDIS.

Les critères d'attribution

Le CIA sera attribué en fonction de l'implication et/ou de la participation active à des événements exceptionnels ou des projets structurants du SDIS l'année précédente.

La demande de versement de ce complément annuel devra être proposée par le supérieur hiérarchique direct de l'agent à l'issue la campagne des entretiens professionnels annuels, validée par le N+2 et transmise au groupement ressources humaines.

Les demandes collectées par le groupement ressources humaines seront ensuite examinées par un collègue d'agents représentatifs de la collectivité.

Le montant du complément indemnitaire annuel

Chaque année, le montant consacré au CIA sera défini lors de la préparation budgétaire.

Le versement du CIA est annuel mais n'est pas reconductible d'une année sur l'autre puisqu'il est lié à la manière de servir et à l'investissement personnel.

Les montants plafonds retenus pour chaque groupe de fonctions sont détaillés en annexe 2.

Le montant individuel attribué au titre du CIA sera librement déterminé par le président du CASDIS par voie d'arrêté dans la limite des conditions définies dans cette annexe.

Modalités de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel en juillet.

Le CASDIS, après en avoir délibéré, approuve les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP à partir du 1^{er} janvier 2025.

Pour : unanimité
Contre : /
Abstention : /

028-282800366-20241217-CA_2024_36-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/12/2024
Publication : 19/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation