



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA

Enregistré en préfecture le 01/04/2020
Registre en préfecture le 01/04/2020
Affiché le 01/04/2020
ID : 039-283900017-20200626-C2020_23-DE

PROTOCOLE D'ACCORD

Relatif au Régime Indemnitare tenant compte
des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement
Professionnel des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés, et
des agents contractuels des filières administrative et technique du SDIS du
JURA

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	PAGE 4
DISPOSITIONS GENERALES.....	PAGE 4
RAPPEL DES GRANDS PRINCIPES ET DES ETAPES VALIDEES.....	PAGE 4
CHAMP D'APPLICATION.....	PAGE 5
1-DEFINITION D'UN MONTANT BRUT CIBLE PAR GROUPE AU SEIN DE CHAQUE CATEGORIE.....	PAGE 5
2-EVOLUTION QUADRIENNALES DE L'IFSE.....	PAGE 5
3-LES MOBILITES INTERNES A LA STRUCTURE.....	PAGE 6
4-L'INTEGRATION AU SEIN DU SDIS 39 D'UN NOUVEL AGENT.....	PAGE 7
5-LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.....	PAGE 7
6-DISPOSITIONS SPECIFIQUES TRANSITOIRES ET REEVALUATION DU PRESENT PROTOCOLE.....	PAGE 8

PREAMBULE

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été instauré pour la fonction publique d'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Le principe de transposition du régime indemnitaire à la fonction publique territoriale impose, à terme, le passage à ce nouveau dispositif dans un délai qui n'est pas réglementairement défini.

Les objectifs du RIFSEEP, qui supprime la quasi-totalité des primes fixes, sont les suivants :

- Simplifier le paysage indemnitaire,
- Garantir une équité de traitement entre les agents publics,
- Faciliter la mobilité des fonctionnaires.

L'esprit du RIFSEEP est de reconnaître, au travers de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE : obligatoire), les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ; la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA : facultatif) vise quant à lui à apprécier, annuellement et par l'intermédiaire de l'entretien d'évaluation, le sens du service public et l'engagement professionnel de l'agent.

Le SDIS du Jura, par délibération en date du 5 décembre 2017, a choisi de s'engager rapidement dans cette voie. Ainsi, la paie des agents de l'établissement comprend le traitement, l'IFSE et optionnellement le CIA. En sus des objectifs mentionnés supra, le SDIS entend ainsi donner une lisibilité et des perspectives à ses personnels tout en gardant la maîtrise financière de sa masse salariale et en se dotant d'outils managériaux.

Par ailleurs, dans un principe de préservation des grandes masses financières, il souhaite se donner, à terme, des opportunités d'augmenter la part dédiée au CIA dans les années futures.

DISPOSITIONS GENERALES

Le présent protocole a pour objet de préciser les délibérations relatives au RIFSEEP prises par le Conseil d'Administration du SDIS du Jura. Il a été réalisé suite à une série de réunions de dialogue social et se conçoit comme un outil permettant aux agents de se projeter dans l'évolution de leur régime indemnitaire de manière collective ou individuelle. Il permet également à l'administration de garantir une maîtrise de l'évolution de ses dépenses en ce domaine.

RAPPEL DES GRANDS PRINCIPES ET DES ETAPES VALIDEES

Une des bases de la mise en place du RIFSEEP au sein d'un établissement public consiste en la répartition des postes de cet établissement au sein de différents groupes répartis par catégorie. Au SDIS du Jura, il a été décidé de créer 2 groupes pour la Catégorie A, 3 groupes pour la Catégorie B et 2 groupes pour la Catégorie C. Cette répartition a été réalisée sur la base de critères objectifs et partagés. Par ailleurs, il a été acté que le passage du RI en vigueur jusqu'au 31/12/2017 au RIFSEEP devait se réaliser sans perte de pouvoir d'achat pour les agents. A cet effet, en fonction du plafond annuel fixé pour chaque groupe en référence aux textes nationaux, un coefficient individuel a été attribué à chaque agent : le montant du régime indemnitaire perçu est le résultat de la multiplication de ce coefficient par le montant plafond du groupe, versé mensuellement par douzième.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole s'applique à l'ensemble des agents du SDIS, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sauf pour la filière « sapeur-pompier ».

1. DEFINITION D'UN MONTANT BRUT CIBLE MENSUEL PAR GROUPE AU SEIN DE CHAQUE CATEGORIE

Le préalable à toute question relative au RIFSEEP consiste en la fixation d'un montant brut cible par groupe. Ce montant servira de base pour toutes les intégrations de personnels au sein desdits groupes pour les années futures. Les montants cibles sont déterminés dans le tableau ci-après.

Groupe	Montant brut cible mensuel
C2	320
C1	350
B3	480
B2	520
B1	560
A2	620
A1	700

2. EVOLUTION QUADRIENNALE DE L'IFSE

2-1 Principe général

Conformément aux dispositions fixées par le conseil d'administration, l'IFSE est réévaluée pour chaque agent après 4 entretiens professionnels d'évaluation annuels. Cette réévaluation permet d'ajuster le montant de l'indemnité en fonction de l'acquisition d'expérience professionnelle qui présuppose l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques liées au poste occupé.

Compte tenu de la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2018, la première réévaluation pour l'ensemble des agents interviendra en 2022.

Ainsi, il est défini 3 types d'évolution possible au sein de l'établissement public :

- L'acquisition d'expérience professionnelle est considérée comme « exceptionnelle » et elle induit une réévaluation bonifiée de l'IFSE et donc du coefficient individuel attribué à chaque agent,
- L'acquisition d'expérience est considérée comme « normale » et elle induit une réévaluation standard de l'IFSE,
- L'acquisition d'expérience est considérée comme « insuffisante » et elle induit une réévaluation nulle de l'IFSE.

2-2 Modalités de détermination du niveau d'acquisition d'expérience professionnelle

Lors de l'évaluation annuelle, des points sont attribués en fonction du réinvestissement de l'expérience professionnelle dans la manière de servir selon le barème suivant :

Systeme de points annualisé :

- Année exceptionnelle : + 2
- Bonne année : + 1
- Année Normale : 0
- Année insatisfaisante : - 1

Total réalisé au bout de 4 années :

- 8 / 7 / 6 pts : pourcentage bonifié donc doublé
- 5 / 4 / 3 / 2 / 1 : pourcentage normal
- 0 / - 1 : pas d'augmentation
- - 2 / - 3 / - 4 : examen de la situation managériale par le DDSIS

2-3 Détermination d'un pourcentage quadriennal de principe

L'objectif affiché par l'administration, dans la mesure des possibilités budgétaires, est la multiplication par 1,5 du RI perçu en début de carrière, lors de l'intégration au sein de la structure, après environ 40 années de travail soit 10 évaluations quadriennales. Pour ce faire, le pourcentage cible d'augmentation quadriennal est de 4,14 %, pour un réinvestissement considéré comme normal de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, à l'issue de chaque campagne d'évaluation, une réunion de dialogue social aura pour thème l'attribution des points et les tendances globales d'évolution.

NB : l'application du pourcentage de principe conduit mécaniquement à une certaine somme. Néanmoins, l'éventualité d'une modulation de cette somme en fonction des contraintes financières par décision de l'autorité territoriale, est à envisager : dans ce cas, le principe global de différenciation serait maintenu mais ajusté pour tenir dans l'enveloppe fixée.

3. LES MOBILITES INTERNES A LA STRUCTURE

3-1 Les mobilités à l'intérieur de la même catégorie

a) Mobilité suite à candidature de l'agent

Un agent qui, par une mobilité interne, se voit changer de groupe sans changer de catégorie (A, B, C), conserve le bénéfice du coefficient individuel qui lui est attribué.

b) Mobilité suite à restructuration de service ou situation managériale difficile

Un agent qui, d'une certaine manière, est amené à subir une mobilité, et dont le RI serait mécaniquement amené à baisser par l'application du principe de maintien du coefficient individuel, recevra une proposition de la part de l'administration quant à l'évolution de son régime indemnitaire. Si cette proposition reçoit l'accord de l'agent, ce montant lui sera attribué sous réserve de validation du PCASDIS. Dans le cas contraire, l'agent pourra solliciter une commission de recours gracieux. Cette commission, composée de l'agent, d'un à deux représentants syndicaux de son choix, de son ou ses supérieurs hiérarchiques, de représentants du GRH/F et du DDA, aura pour fonction d'entendre les observations formulées par les parties et de proposer un arbitrage au DDSIS. Lequel sera ensuite amené à faire une proposition au PCASDIS.

3-2 La mobilité inter-catégorie (passage de C à B / B à A / C à A)

Un agent qui, après réussite à un examen, un concours, ou par promotion interne est amené à changer de catégorie, percevra mensuellement le montant brut cible afférent au groupe dans lequel sera placé son emploi. S'il ne change pas d'emploi concomitamment à son évolution professionnelle, une nouvelle cotation de son poste sera réalisée, en tenant compte des potentialités offertes par le changement de catégorie dans l'affectation des missions. Si l'application de ce principe induit une baisse du montant de l'IFSE, l'administration s'engage à réaliser une proposition adaptée prenant en considération le traitement perçu dans sa globalité.

4. L'INTEGRATION AU SEIN DU SDIS 39 D'UN NOUVEL AGENT

4-1 Les fonctionnaires territoriaux

Le recrutement d'un fonctionnaire territorial s'effectue sur un poste dont la cotation a permis une affectation dans un groupe déterminé. Le principe d'intégration est le suivant : pour un agent n'ayant aucune expérience professionnelle, le montant du RI qui lui est attribué est égal à 75 % du montant brut cible du groupe dans lequel son poste est classé. Les montants suivants sont donc fixés :

Groupe	Montant brut cible mensuel	Montant brut mensuel intégration (75%)
C2	320	240
C1	350	270
B3	480	360
B2	520	390
B1	560	420
A2	620	465
A1	700	525

Par ailleurs, afin de valoriser l'expérience professionnelle acquise par cet agent, qu'elle soit dans le secteur public ou le secteur privé, une bonification de 1% par année d'expérience est ajoutée. Ainsi, un personnel ayant 10 années d'expérience percevrait 85 % du montant brut cible de son groupe.

4-2 Les contractuels

Le principe retenu pour les personnels contractuels est similaire à celui des agents publics : le montant du RI est proportionnel au groupe de la catégorie et aux années d'expérience professionnelle antérieures.

5. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Par principe, l'enveloppe du CIA est susceptible d'être répartie au sein de l'ensemble des groupements et services du SDIS du Jura. Les étapes suivantes sont réalisées chronologiquement pour l'attribution individuelle :

Etape 0 : Détermination du montant alloué pour l'enveloppe CIA ;

Etape 1 : Avis des chefs de groupement suite à l'évaluation professionnelle sur l'éligibilité de chaque agent au CIA

Etape 2 : Répartition de l'enveloppe aux agents éligibles

Etape 3 : Détermination des agents dont le nombre de jours d'arrêt de travail implique le versement de la totalité du C.I.A. : de 0 à 5 jours d'arrêt (total des jours ouvrés).
Pour les agents dont le nombre de jours d'arrêt est compris entre 6 et 10, le montant est proratisé en fonction du total annuel, selon le barème suivant :

- 6 jours de CMO = 83% du montant attribué avant application du plafond
- 7 jours de CMO = 66,5% du montant attribué avant application du plafond
- 8 jours de CMO = 50% du montant attribué avant application du plafond
- 9 jours de CMO = 33,5% du montant attribué avant application du plafond
- 10 jours de CMO = 17% du montant attribué avant application du plafond
- + de 10 jours de CMO = pas de CIA

Etape 4 : Calcul du reliquat non versé pour cause d'absentéisme

Etape 5 : Commission d'harmonisation par le CODIR

Sur la base de la liste des absents qui ont perdu du CIA, fléchage du reliquat individuel avec plusieurs solutions :

- Attribution d'une somme à l'agent absent (100%, 75%, 50%, 25%)
- Attribution d'une somme à d'autres agents du service ou groupement (100%, 75%, 50%, 25% selon restant de la ligne précédente)
- Attribution d'une somme à des agents d'autres groupement (100%, 75%, 50%, 25% selon restant des 2 lignes précédentes)

Etape 6 : Attribution du solde post commission d'harmonisation : le solde restant est divisé par le nombre d'agents éligibles au CIA (nombre d'agents de l'étape 1 moins les agents ayant atteint le plafond)

Attention à l'étape 5 et 6, le montant maximum du CIA ne doit pas dépasser 1,5 fois le montant perçu à l'étape 2.

6. DISPOSITIONS SPECIFIQUES, TRANSITOIRES ET REEVALUATION DU PRESENT PROTOCOLE

A l'occasion de la mise en place du RIFSEEP au sein du SDIS 39, une étude globale est réalisée et porte sur les situations manifestement inéquitables au sein de chaque groupe (notamment quand le rapport entre le montant le plus élevé et le montant le plus faible perçus est significatif) et des ajustements individualisés pourront être opérés.

Par ailleurs, le présent régime intègre dans le critère « sujétions » les contraintes spécifiques liées à l'exercice de la fonction de cadre (Catégories A et B) et notamment celles précédemment prises en compte par l'attribution d'IFTS. Les éléments relatifs aux IFTS du règlement intérieur demeurent donc applicables par extension à ces catégories de personnels.

Le présent protocole fera l'objet d'un réexamen à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le présent protocole prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2020.

Le comité technique du 22 juin 2020 a émis un avis favorable.

Fait à MONTMOROT, le

Le Président du Conseil d'Administration du SDIS du JURA		
Le représentant SNSPP-PATS : Mme Valérie BOUBE- MARINESQUE	Le représentant Avenir Secours : M. Yannick RUPANI	Le représentant CFTC : M. Franck RIGAUD