

République Française



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DES ALPES-MARITIMES

Extrait des délibérations
du conseil d'administration

Séance du 19 décembre 2019

Présents : Monsieur Charles-Ange GINESY, président de séance,

Titulaires : Monsieur Bernard ASSO, Madame Alexandra BORCHIO-FONTIMP, Monsieur Gérard MANFREDI, Monsieur Michel ROSSI, Monsieur Francis TUJAGUE, Monsieur Auguste VEROLA

Suppléant(es) : Madame Janine GILLETTA, Madame Marie-Louise GOURDON, Madame Josiane PIRET, Madame Michelle SALUCKI, Madame Vanessa SIEGEL

Procuration(s) : Monsieur Jean LEONETTI à Monsieur Charles-Ange GINESY

**RAPPORT N° 19-49 - RÉGIME INDEMNITAIRE DES SAPEURS-POMPIERS
PROFESSIONNELS - IAT**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels du service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes est régi par la délibération n° 98-52 du 9 octobre 1998 qui a été modifiée à de nombreuses reprises.

Afin de tenir compte de l'évolution consécutive de la sollicitation opérationnelle et de prendre en compte l'évolution du régime de travail et, notamment du souhait de certains agents d'opter pour un régime de gardes de 12 heures, il convient de modifier le chapitre 7 de la délibération susvisée en ajoutant au :

- 2 de l'article 1 de la section 1, les mots « soit des gardes de 24 heures, soit des gardes de 12 heures »,
- 2 de l'article 2 de la section 1, les mots « ou d'un minimum de 74 gardes de 12 heures »,
- dans le titre de la section 3 « en SHR + 30 gardes de 24 heures ou SHR + 45 gardes de 12 heures »,
- 3 de l'article 2 de la section 3, à la fin du paragraphe les mots « Il en est de même s'agissant de la réalisation des gardes de 24 heures ou de 12 heures ».

Par ailleurs, dans le tableau du 3 de l'article 1 de la section 3, la colonne relative aux PATS est supprimée, ces derniers ayant été intégrés à la filière sapeurs-pompiers.

Le comité technique, consulté sur ce dossier le 17 décembre 2019, a émis un avis favorable.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget 2020 et suivants (chapitre 012).

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

- d'approuver les modifications du régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels relatives à l'indemnité d'administration et de technicité, à compter du 1^{er} janvier 2020.

*Le président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours
des Alpes-Maritimes*



Charles-Ange GINESY

Chapitre septième :

L'indemnité d'administration et de technicité

SECTION 1 : Dispositions communes

Article 1^{er} :

Conformément au décret 2002-61 du 14 janvier 2002 et en application du principe de parité, il est institué au profit des agents du cadre d'emplois des sapeurs et des caporaux, à ceux du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, à ceux des cadres d'emplois lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels détenant un indice brut inférieur à 380, une indemnité d'administration et de technicité. Le versement de cette indemnité est exclusif de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire.

Cette indemnité sera versée selon la périodicité prévue à l'article 1 des sections 2 et 3.

Cette indemnité sera versée selon les critères définis à l'article 2 des sections 2 et 3.

Cette indemnité sera automatiquement revalorisée en fonction des dispositions réglementaires applicables (augmentation de la valeur du point) et à la date d'entrée en vigueur de ces textes.

Article 2 :

Le montant moyen de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 8.

Le montant de référence est fixé à ce jour conformément au tableau ci-après :

GRADES	Montants de référence
Agents de catégorie C rémunérés en échelle 5 (caporal)	475.31
Agents de catégorie C rémunérés en échelle 6 (caporal-chef)	481.83
Sergents	495.94
Adjudants	495.94
Agents en catégorie B (IB<380) 1 ^{er} grade	595.77

SECTION 2 : Dispositions relatives aux agents en section opérationnelles, en régime mixte

Article 1 :

1 - Cette indemnité sera versée mensuellement de janvier à décembre pour le 1/12^{ème} du montant annuel sur la base de 3 fois le montant annuel de référence.

2 – En novembre, l'affectation sur un régime de travail incluant soit des gardes de 24 heures, soit des gardes de 12 heures fixera le montant de l'indemnité à verser sur la base d'une fois le montant annuel de référence.

3 - En novembre, l'évaluation fixera le montant de l'indemnité à verser en fonction des critères définis ci-après sur la base d'une fois le montant annuel de référence.

4 – En février de l'année N+1, maximum 3 fois le montant annuel de référence au prorata du temps de travail effectivement réalisé afin de tenir compte du présentisme.

Le versement du régime indemnitaire se fait au prorata du temps de présence (entrée/sortie) de l'année de référence. Il en est de même en cas de changement de catégorie statutaire impliquant un changement de régime indemnitaire ou d'un changement de régime de travail.

Article 2 :

Le critère à prendre en compte pour le versement de cette indemnité est lié à la manière de servir tout en tenant compte des sujétions liées à l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels tout en tenant compte de l'effectivité de ces dernières.

1 – Le montant minimum attribué à l'agent est égal à 3 fois le montant de base. Ce montant suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie.

2 – En novembre, le versement ne pourra excéder 1 fois le montant de référence en fonction de l'affectation sur un régime de travail incluant la réalisation effective d'un minimum de 50 gardes opérationnelles de 24 heures ou d'un minimum de 74 gardes de 12 heures. Outre ce qui est précisé ci-dessus, le montant suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie.

3 – En novembre, le versement ne pourra excéder 1 fois le montant de référence. Outre ce qui est précisé ci-dessus, le montant suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie.

Le supérieur hiérarchique évaluera l'agent par rapport à sa manière de servir en tenant compte de son grade, de ses fonctions, des sujétions afférentes à son poste. Si l'évaluation entraîne une diminution du versement, un rapport motivé sera adressé à l'appui de la demande.

A la demande de la hiérarchie, le versement pourra être diminué pour les agents ayant eu une sanction disciplinaire du 1^{er} groupe durant l'année de référence. Elle sera supprimée pour les sanctions d'un autre groupe ayant nécessité la réunion du conseil de discipline sauf rapport hiérarchique contraire.

4 – En février de l'année N+ 1, il sera tenu compte de l'absentéisme du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N, ce dernier influant sur les sujétions effectivement supportées par l'agent.

L'ensemble des activités programmées sous statut professionnel de l'agent au bénéfice de l'établissement impacteront un compteur spécifique sur le logiciel de gestion des temps et des plannings lorsqu'elles auront été effectuées. Seront également pris en compte les reliquats de congés, de compte épargne temps, de paternité, de congé pour solidarité familiale ainsi que les congés pour accidents de service lors de l'année de survenance.

Hors dérogations visées à l'alinéa précédent, une diminution du régime indemnitaire s'opèrera en fonction du temps de travail effectif détenu par l'agent au 31/12 selon la règle du prorata temporis sur la base de la durée légale du travail soit 1607h

SECTION 3 : Dispositions relatives aux agents en salles opérationnelles, en service hors rang, en SHR + 30 gardes 24 ou SHR + 45 gardes de 12 heures

Article 1 :

1 - A compter du 1^{er} janvier 2006, cette indemnité sera versée mensuellement de janvier à décembre pour le 1/12^{ème} du montant annuel sur la base de 3 fois le montant annuel de référence.

2 - En novembre, l'évaluation fixera le montant de l'indemnité à verser en fonction des critères définis ci-après sur la base d'une fois le montant annuel de référence.

3 – A compter du 1^{er} janvier 2009, 1 fois, 2 fois, 3 fois ou 4 fois le montant annuel de référence pour les agents SPP des salles opérationnelles ou en service hors rang selon le tableau suivant :

Cible	PATS (cible annuelle LGTP*)	SPP (cible annuelle LGTP*)
Régime de base	1607 h	1607 h
Option 1 (RB + 35 h)	1642 h	1642 h
Option 2 (option 1 + 35 h)	1677 h	1677 h
Option 3 (option 2 + 35 h)	1712 h	1712 h
Option 4 (option 3 + 35 h)	Sans objet	1747 h

* Cette notion de cible est différente du temps de travail effectif puisqu'elle tient compte des différents coefficients applicables au travail posté pour les agents des salles opérationnelles.

Le choix des options de travail (régime de base, option 1, option 2, option 3 ou option 4) est renouvelé par tacite reconduction sur la base de l'enquête effectuée auprès des personnels en 2005. L'agent qui souhaite en changer doit faire connaître sa décision avant la date fixée par la note de service publiée chaque année.

Les changements de régime de travail ne peuvent intervenir qu'au 1^{er} du mois.

De fait, l'application du régime indemnitaire au régime de travail correspondant se fait au mois le mois.

Il en est de même en cas de changement de catégorie statutaire impliquant un changement de régime indemnitaire.

Article 2 :

Le critère à prendre en compte pour le versement de cette indemnité est essentiellement lié à la manière de servir tout en tenant compte du grade, des fonctions exercées, de la technicité demandée.

1 – le montant minimum attribué à l'agent est égal à 3 fois le montant de base.

2 – En novembre, le versement ne pourra excéder 1 fois le montant de référence. Le supérieur hiérarchique évaluera l'agent par rapport à sa manière de servir en tenant compte de son grade, de ses fonctions et de la technicité requise par son poste. Si l'évaluation entraîne une diminution du versement, un rapport motivé sera adressé à l'appui de la demande.

A la demande de la hiérarchie et par rapport motivé, le versement pourra être diminué pour les agents ayant eu une sanction disciplinaire du 1^{er} groupe durant l'année de référence. Elle pourra être supprimée pour les sanctions d'un autre groupe.

3 – En février de l'année N+1, le versement lié aux options de travail après vérification que la cible de travail a été atteinte. Il en est de même s'agissant de la réalisation des gardes de 24 heures ou de 12 heures.

Les agents en salles opérationnelles qui n'auraient pas atteint leur cible l'année N, pourront solliciter par écrit et dans la limite d'un cycle pour les agents en option 1 et 2 et de deux cycles pour les agents en option 3 et 4, le paiement de l'option choisie. Les agents en service hors rang pourront également demandés ce report dans la limite de 2 journées de travail pour les agents en option 1 ou 2 et de 4 journées pour les agents en option 3 et 4.

En contrepartie, les cycles ou jours reportés à la demande de l'agent sur l'année N+1 ne seront pas valorisés comme temps de travail effectif et feront l'objet d'une saisie spécifique sur le logiciel de gestion des temps et des plannings.

En cas de choix de cette option par l'agent et, si celui-ci ne remplit pas à l'issue de l'année de report sa cible de travail, il ne pourra pas bénéficier de ce dispositif à l'issue de l'année N+2.

Enfin ce choix engendrera, de fait, une diminution du nombre de repos égale au nombre de cycles ou jours reportés.

Les heures effectuées en supplément de la cible choisie seront, soit reportées dans la limite de 80 h dans le compteur temps de travail effectif de l'année N+1, soit versées dans les limites de la délibération du conseil d'administration dans le compte épargne temps de l'agent.