



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE
DE SECOURS DES ALPES-MARITIMES

Extrait des délibérations
du conseil d'administration

Séance du 26 novembre 2020

Président de séance : Monsieur Charles-Ange GINESY

Présents :

Titulaires : Monsieur Bernard ASSO, Madame Marie BENASSAYAG, Madame Alexandra BORCHIO-FONTIMP, Monsieur Anthony BORRE, Monsieur Eric CIOTTI, Monsieur Pierre DONADEY, Monsieur Gérard MANFREDI, Madame Michèle PAGANIN, Monsieur Michel ROSSI, Monsieur Joseph SEGURA, Monsieur Philippe SOUSSI, Monsieur Jean THAON, Monsieur Francis TUJAGUE.

Suppléants : Monsieur Bernard DELIQUAIRE, Monsieur Bertrand GASIGLIA, Madame Janine GILLETTA, Monsieur Régis LEBIGRE, Madame Michèle OLIVIER, Monsieur Roger ROUX,

Procurations :

RAPPORT N° 20-40 - Régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels - 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 de la sollicitation opérationnelle, de mieux prendre en compte, d'une part, la protection de la santé et de la sécurité des sapeurs-pompiers professionnels et, d'autre part, le présentisme, et au regard des nouveaux régimes de travail mis en place le 1^{er} janvier 2020, je vous propose de revoir le dispositif relatif à l'indemnité d'administration et de technicité des agents relevant des régimes de travail en section opérationnelle (gardes de 24h ou 12h), en service mixte (services/gardes). De fait, il vous est proposé de modifier les modalités de versement de ce régime indemnitaire.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels en régime opérationnel ou en régime mixte, cette indemnité sera versée mensuellement sur la base de 80 % de la valeur de 8 taux d'IAT sous réserve de la réalisation de la cible annuelle de travail et de la cible IAT. Il s'agira d'une part, de s'assurer de la planification de l'ensemble des activités et d'autre part de la réalisation effective de ces activités.

Pour rappel, le compteur TTE IAT est alimenté par les activités suivantes : gardes, services, permanences, formation que ce soit comme stagiaire ou comme formateur, entraînements, accidents de service, décharges syndicales, congé de maternité et congé de paternité sur la base de leurs valeurs profil respectives.

En novembre, l'évaluation de la manière de servir pourra représenter 10% de 8 fois le montant de référence de base.

En février de l'année N+ 1, versement maximum de 10 % de 8 fois le montant de référence de base. L'étude de l'absentéisme pourra engendrer une diminution sur la base de 1/84 èmes du montant par journée d'absence pour les agents en gardes de 24h ou de 1/124 èmes pour les agents en gardes de 12h. Ces chiffres sont susceptibles d'être modifiés par délibération sur le temps de travail.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels du CTA-CODIS, en régime SHR + 30 gardes ou en régime SHR, les règles antérieures demeureront identiques. Mensualisation sur la base de 3 taux, annualisation des 5 autres taux, soit 1 taux pour tenir compte de la manière de servir et 4 taux pour tenir compte du temps de travail supplémentaire.

Pour l'ensemble des agents, si le compteur TTE IAT fait apparaître une valeur supérieure à la cible annuelle du temps de travail, l'excédent sera reporté sur l'année N+1. Ces heures excédentaires ne pourront à la fois être reportées et versées au compte épargne temps.

Le montant des versements pourra être diminué afin de suivre le sort du traitement.

Le comité technique a émis un avis favorable lors de la séance du 18 juin 2020.

Ce dispositif sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dépenses seront prévues au budget 2021 et suivants (chapitre 012).

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

- d'approuver, telles que détaillées ci-dessus, les nouvelles modalités de versement de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) au bénéfice des sapeurs-pompiers professionnels, à compter du 1^{er} janvier 2021.

*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 caporaux territoriaux, à ceux du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, à ceux des cadres d'emplois lieutenants et infirmiers 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 C2 (caporal)	475.31
Agents de catégorie C rémunérés en échelle C3 (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 (gardes et services ou permanences des BO)

Article 1 :

1 - Cette indemnité sera versée mensuellement de janvier à décembre sur la base de 80 % de 8 fois le montant annuel de référence.

2 - En novembre, l'évaluation de la manière de servir fixera le montant de l'indemnité à verser sur la base de 10 % de 8 fois le montant annuel de référence.

3 - En février de l'année N+1, maximum 10 % du montant annuel de référence. Chaque absence pour maladie diminuera le montant de 1/Xèmes du nombre de gardes à effectuer, soit 1/84èmes pour une garde de 24 heures et 1/124èmes pour une garde de 12 heures et de manière équivalente pour les agents des BO.

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 maximum attribué à l'agent est égal à 80% de 8 fois le montant de base. Ce montant suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie. Les jours de carence, notamment, pourront impacter mensuellement ce montant.

Dans l'hypothèse où l'agent aurait réalisé un temps de travail effectif (TTE IAT) supérieur à la cible annuelle de travail (1607 h), ces heures excédentaires seraient reportables sur l'année N+1. Leur versement dans le CET empêcherait ce report immédiat mais entraînerait un différé jusqu'à l'utilisation de ces jours CET.

2 - En novembre, le versement ne pourra excéder 10 % de 8 fois le montant de référence. Outre ce qui est précisé ci-dessous, le montant suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie (demi-traitement).

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.

3 - En février de l'année N+ 1, versement maximum de 10% de 8 fois le montant de référence de base. L'étude de l'absentéisme pourra engendrer une diminution sur la base de 1/84 èmes

du montant par journée d'absence pour les agents en gardes de 24h ou de 1/124 èmes pour les agents en gardes de 12h. Ces chiffres sont susceptibles d'être modifiés par délibération sur le temps de travail.

SECTION 3 : Dispositions relatives aux agents en salles opérationnelles (CTA-CODIS) et en service hors rang (y compris les agents assurant des permanences sauf BO)

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'évaluation fixera le montant de l'indemnité à verser (maximum 1 taux).

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 et en service hors rang selon le tableau suivant :

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

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

Le choix des options de travail (régime de base, option 1, option 2, option 3 ou option 4) est renouvelé par tacite reconduction. 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 sera supprimée pour les sanctions d'un autre groupe.

3 – En février de l'année N+1, le versement est lié aux options de travail après vérification que la cible de travail a été atteinte.

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.

En contrepartie, les cycles 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 reportés.

Les heures effectuées en supplément de la cible choisie et figurant dans le compteur TTE IAT seront, reportées dans les compteurs IAT et temps de travail effectif de l'année N+1, soit versées pour toute ou partie et dans les limites de la délibération du conseil d'administration dans le compte épargne temps de l'agent.