

Délibération n°CA-2024-32 Instauration de l'indemnité de mobilisation opérationnelle

Membres élus ayant voix délibérative

En exercice : 23 Date de convocation : 30 avril 2024
Présents : 14 Quorum fixé à 12 membres
Votants : 15
Procurations : 1

Résultats du vote :

Voix "pour" :	15
Voix "contre" :	0
Abstentions :	0

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé	A reçu pouvoir de
Mme Marie-Claire FAIVRE		X	
M. Laurent BAILLY		X	
Mme Martine PEQUIGNOT		X	
M. Benoît CORNU	X		
Mme Christelle RIGOLOT	X		
M. Jean-Claude GAY	X		
Mme Isabelle ARNOULD		X	
M. Yves KRATTINGER		X	
Mme Edwige EME	X		Yves KRATTINGER
M. Bernard PIQUARD		X	
Mme Patricia FASSET		X	
M. Jean-Marie BERTIN	X		
Mme Karine GUILLEREY	X		
M. Thomas OUDOT	X		
Mme Carmen FRIQUET		X	
M. Frédéric BURGHARD		X	
M. Jean-Paul CARTERET		X	
M. Patrick GOUX	X		
M. Jérôme LALLEMAND		X	
M. Sylvain GUILLEMAIN		X	
Mme Marie BRETON	X		
M. Francis ABRY	X		
M. Gilles MARSOT		X	

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
M. Thierry BORDOT		X
Mme Claudy CHAUVELOT-DUBAN		X
M. Fernand BURKHALTER		X
Mme Sylvie COUTHERUT		
M. Laurent SEGUIN		
Mme Véronique GRANDJEAN		
M. Jean-Jacques SOMBSTHAY	X	
Mme Carole MICHEL		X
M. Michel RICHARD		
Mme Sylvie MANIERE	X	
M. Hervé PULICANI	X	
Mme Martine GAUTHERON		
M. Dimitri DOUSSOT		
Mme Corinne JEANPARIS		
Mme Isabelle GEHIN		X
Mme Corinne BONNARD		X
Mme Christelle CLEMENT		X
M. René ROBERT		
M. Jean-Claude TRAMESEL		X
Mme Monique BOUCRY	X	
M. Régis PINOT		
M. Gabriel CHARBONNIER		
M. François LAURENT		X

Membres élus ayant voix consultative

<u>Titulaires</u>	Présent	Excusé
CNE Maxime GERARD	X	
SCH Stéphane GILLET		X
CNE Michel TOURDOT		X
ADC Laurent LAMARCHE		X
M. Gilles VIENNET		X

<u>Suppléants</u>	Présent	Excusé
LTN Rodolphe TAILLARD		
ADC Dimitri AIME	X	
LTN Michaël COUROUX		X
ADJ Françoise VALEUR		X
Mme Muriel PEREUR		X

Membres de droit

	Présent	Excusé
M. Romain ROYET, préfet de la Haute-Saône		X
Direction des services du cabinet de la Préfecture		X
M. le colonel Stéphane HELLEU, directeur du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône	X	
M. le lieutenant-colonel Denis LAPREVOTE-TARNAUD, Référent mixité et lutte contre les discriminations et référent sûreté et sécurité		X
M. le commandant Richard VERGUET, président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône		X
M. le médecin lieutenant-colonel Florent NOËL, médecin-chef du Service de Santé et de Secours Médical des Sapeurs-Pompiers de la Haute-Saône		X
M. Étienne SAÏD, responsable de la paierie départementale de la Haute-Saône, représenté par M. Abdelouaheb BOUGUETTOUCHA	X	

Étaient également présents

M. le lieutenant-colonel Franck BEL, chef d'Etat-Major du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Saône
Mme Céline BRUBACH, cheffe du service « Finances »
Mme Delphine MANTELLI, cheffe du service « Juridique »

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-deux mai, à quatorze heures, 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 **Madame Edwige EME**, présidente 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 le décret n° 2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers,

Vu l'arrêté du 30 juin 2023 fixant le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle versée aux sapeurs-pompiers professionnels,

Vu la délibération n° CA-2023-49 du 15 décembre 2023 fixant le cadre général relatif au régime indemnitaire applicable aux personnels du SDIS,

Vu l'avis favorable rendu le 10 avril 2024 par le comité social territorial.

Après avoir entendu les précisions données par le **colonel Stéphane HELLEU**, rapporteur de ce dossier, en ces termes :

Créée par le décret n° 2023-543 du 30/06/2023 et par un arrêté ministériel du même jour, l'indemnité de mobilisation opérationnelle (IMO) vient en indemnisation des renforts extérieurs sollicités par l'Etat, en faveur des sapeurs-pompiers professionnels qui sont engagés au titre de l'Etat hors du département ou au profit d'un état étranger, y compris à titre préventif.

Le versement de l'IMO est effectif dès que les sapeurs-pompiers professionnels dépassent les bornes horaires définies par leur cycle de travail.

Le montant attribué est le montant horaire brut maximum par grade de l'IMO tel que fixé par l'arrêté ministériel, pour information :

Officiers	21,36 €
Sous-officiers	16,94 €
Sapeurs et caporaux	15,47 €

Le montant de l'IMO est ainsi déterminé par l'application à la durée de la mobilisation du taux horaire brut maximum applicable au grade de l'agent concerné.

Dans le cas d'une durée d'engagement supérieure à 24 heures, le montant journalier maximum applicable est fixé à seize fois le taux horaire brut maximum correspondant au grade du sapeur-pompier concerné par période de 24 heures de renfort effectif.

L'IMO est soumise aux contributions sociales applicables et est prise en compte au titre du revenu imposable, s'agissant d'un élément de la rémunération.

En cas de revalorisation réglementaire du taux horaire brut et des montants journaliers, l'établissement appliquera la revalorisation dans les mêmes proportions.

Dès lors que le SDIS aura mis en œuvre cette indemnité au profit de ses sapeurs-pompiers professionnels, l'Etat procédera au remboursement des sommes versées par le SDIS sur présentation d'un état de frais.

Cumul.

Les heures indemnisées par l'indemnité de mobilisation opérationnelle ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation horaire. De même, les IHTS et IFTS ne peuvent être versées aux sapeurs-pompiers mobilisés ou engagés pour l'un des motifs ouvrant droit à l'IMO.

Articulation des renforts extérieurs et des obligations de service de l'agent.

L'engagement en renfort extérieur est réalisé hors planning de service de sorte qu'il n'impacte pas ou peu le potentiel opérationnel du SDIS destiné à couvrir les besoins quotidiens du département.

L'engagement en renfort extérieur est ainsi exclusivement effectué en heures supplémentaires sur la base des déclarations de disponibilités consenties par les agents concernés. Toutefois, en cas de départ immédiat d'un agent en service, son temps de garde ou de service restant, du jour en cours, est mis à profit du renfort. Dans cette situation, seules les heures effectuées au-delà des bornes normales du jour de travail considéré ouvrent le bénéfice de l'IMO.

En aucun cas les heures supplémentaires ainsi consenties ne peuvent conduire à dépasser la durée maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ou enfreindre la durée minimale de congés annuels.

Le chef de centre autorise la disponibilité ou le départ après s'être assuré notamment qu'il n'y aura ni dépassement de 1128 heures sur les six mois, ni réduction des congés en-deçà de 5 semaines.

A cette fin et pour tout agent dont le service contient des gardes de 24 heures, le chef de centre tient à jour un compteur individuel des heures réelles de présence au service.

Au besoin, sous réserve des possibilités et en accord avec l'agent qui en fait la demande, le chef de centre aménage le planning semestriel de l'agent pour lui permettre de partir en renfort en heures supplémentaires.

L'agent qui se rend disponible s'assure préalablement que son service le lui permet et au besoin organise sa modification, par exemple par des remplacements, en accord avec son chef de centre.

Tout sapeur-pompier professionnel qui, par ailleurs détient un engagement de sapeur-pompier volontaire, reste totalement libre de proposer sa disponibilité pour un renfort extérieur sous ce statut et à ce titre, d'être indemnisé en cette qualité au grade correspondant.

En cas de situation opérationnelle exceptionnelle et non prévisible, le DDSIS est autorisé à adapter ces principes de gestion des renforts extérieurs tout en recherchant les meilleures conditions de santé et de sécurité des agents, au regard des circonstances. Dans ce cas, il rend compte, dans les meilleurs délais, de ses décisions au préfet et à la présidente du conseil d'administration du SDIS.

Il est demandé aux membres du conseil d'administration du SDIS de bien vouloir délibérer sur l'instauration de l'indemnité de mobilisation opérationnelle et adopter le document « cadre général relatif au régime indemnitaire applicable aux personnels du SDIS » ainsi modifié et figurant en annexe. Les nouvelles dispositions sont importées et rédigées en vert.

Décision

Les membres du conseil d'administration décident, **à l'unanimité**, d'instaurer l'indemnité de mobilisation opérationnelle et adoptent le document « cadre général relatif au régime indemnitaire applicable aux personnels du SDIS » ainsi modifié et figurant en annexe de la présente délibération.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

070-287000012-20240522-CA-2024-32-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/05/2024

Publication : 28/05/2024



La présidente du conseil d'administration,

Edwige EME

SDIS 70

**Cadre général
relatif au régime indemnitaire
applicable aux personnels
du SDIS**

Sommaire

1. Références réglementaires	3
2. Délibérations de référence.....	3
3. Dispositions générales.....	3
3.1. Les bénéficiaires.....	3
3.2. La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence	4
3.3. Les modalités de versement du régime indemnitaire.....	4
4. Régime indemnitaire inhérent à la filière sapeur-pompier professionnel.....	4
5. Régime indemnitaire inhérent aux filières administrative et technique.....	7
6. Dispositions communes à l'ensemble des filières	10
6.1. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.....	10
6.2. L'indemnisation des astreintes	11

1. Références réglementaires

- le code général de la fonction publique
- le décret n° 90-850 du 25/09/1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels
- le décret n° 91-875 du 06/09/1991 modifié pris pour l'application de l'article L714-4 du code général de la FP
- le décret n° 2000-815 du 25/08/2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'état,
- le décret n° 2002-60 du 14/01/2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- le décret n° 2002-61 du 14/01/2002 modifié relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- le décret n° 2002-63 du 14/01/2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des services déconcentrés
- le décret n° 2005-542 du 19/05/2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- le décret n° 2014-513 du 20/05/2014 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
- l'arrêté ministériel du 14/04/2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement
- l'arrêté ministériel du 03/11/2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur
- l'arrêté ministériel du 30 juin 2023 fixant le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle versée aux sapeurs-pompiers professionnels
- l'arrêté préfectoral n° 70-2022-11-28-00005 du 28 novembre 2022 portant règlement opérationnel des services d'incendie et de secours de la Haute-Saône
- l'arrêté DDSIS/R/n° 08 du 06 juillet 2023 portant règlement intérieur du service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Saône

2. Délibérations de référence

- délibération n° CA-2023-49 du 15 décembre 2023 fixant le cadre général relatif au régime indemnitaire applicable aux personnels du SDIS
- délibération n° CA-2024-32 du 22 mai 2024 portant instauration de l'indemnité de mobilisation opérationnelle

3. Dispositions générales

3.1. Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier des primes et indemnités instituées par la présente les personnels suivants sous réserve de remplir les conditions pour y prétendre :

- les fonctionnaires titulaires
- les fonctionnaires stagiaires
- les agents non titulaires de droit public employés sur des postes permanents
- les agents non titulaires de droit public employés sur des emplois non permanents à l'exception du CIA (complément indemnitaire annuel)

3.2. La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence

- dans des situations d'indisponibilité physique, stipulées aux articles L822-1, L822-6 et L822-12 du code général de la fonction publique, de congé de grave maladie et des situations dignes d'intérêt, appréciées par l'autorité d'emploi, le régime indemnitaire suit les mêmes proportions que le traitement.

Néanmoins, dans les cas de congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, l'autorité d'emploi peut, en fonction des antériorités 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 régime indemnitaire.

- 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 régime indemnitaire suit le sort du traitement.
- enfin, dans le cas d'une suspension de fonctions dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'agent bénéficie de son traitement indiciaire, à l'exclusion de son régime indemnitaire.

Outre ces dispositions, il est appliqué des règles particulières s'agissant du CIA : ne concernent que les filières administrative et technique :

le complément indemnitaire annuel étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, l'autorité d'emploi peut 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.

3.3. Les modalités de versement du régime indemnitaire

Les différentes primes et indemnités attribuées aux personnels par arrêtés individuels du président sont versées selon un rythme mensuel, excepté le complément indemnitaire annuel (CIA) qui fait l'objet d'un versement annuel en deux fractions sur les mois de juin et décembre.

S'agissant des agents employés à temps non complet ou autorisés à exercer à temps partiel, le montant des primes et indemnités est proratisé au regard du temps de travail.

4. Régime indemnitaire inhérent à la filière sapeur-pompier professionnel

Un seul texte régit le régime indemnitaire de cette filière, le décret du 25/09/1990 susvisé dans ses articles 6-1 à 6-9. Toutefois, il doit être déterminé par le conseil d'administration dans les limites fixées auxdits articles.

Les indemnités suivantes sont accordées :

- **indemnité de feu** au taux en vigueur du traitement soumis à retenue pour pension,
- **indemnité de logement** égale à 10 % du traitement, limitée au double de l'indemnité perçue par un caporal classé au 1^{er} échelon. Cette indemnité est versée du fait que les sapeurs-pompiers professionnels haut-saônois ne sont pas logés.

Sous réserve d'exercer un emploi opérationnel ou d'encadrement en adéquation avec un grade, de détenir les formations de spécialités et de les exercer réellement (*l'exercice réel se traduisant par une inscription sur la liste d'aptitude opérationnelle ad-hoc*), les indemnités ci-après sont attribuées :

- **indemnité de responsabilité**, variable en fonction du grade et de l'emploi, est calculée par application d'un pourcentage du traitement indiciaire brut moyen de chaque grade. Les taux maxima figurant en annexe du décret du 25/09/1990 précité seront alors utilisés,
- **indemnité de spécialité** à condition d'une part, de la validation de la formation de spécialité et d'autre part, de l'exercice effectif de la spécialité par le sapeur-pompier. En outre, le nombre de spécialités pouvant être pris en compte est plafonné à deux et les sapeurs-pompiers professionnels occupant des emplois de chef de groupement, de directeur ou de directeur-adjoint sont exclus du bénéfice de cette indemnité.

La liste des spécialités ouvrant droit à cette indemnisation, les niveaux de spécialités ainsi que les taux applicables sont les suivants :

Domaines	Spécialités exercées	Niveaux
Spécialités opérationnelles		
Milieu aquatique ou subaquatique	Nageur sauveteur aquatique (SAV)	1
	Scaphandrier autonome léger (SAL1)	2
	Chef d'unité SAL (SAL2)	2
	Conseiller technique SAL (SAL3)	3
Feux de forêts	Equipier feux de forêts (FDF1)	1
	Chef d'agrès feux de forêts (FDF2)	2
	Chef de groupe feux de forêts (FDF3)	3
	Chef de colonne feux de forêts (FDF4)	3
	Chef de site feux de forêts (FDF5)	3
Risques chimiques	Equipier reconnaissance (RCH1)	1
	Equipier ou chef d'équipe intervention (RCH2)	2
	Chef CMIC (RCH3)	3
	Conseiller technique risques chimiques (RCH4)	3
Risques radiologiques	Equipier reconnaissance (RAD1)	1
	Equipier ou chef d'équipe intervention (RAD2)	2
	Chef CMIR (RAD3)	3
	Conseiller technique risques radiologiques (RAD4)	3
Spécialités professionnelles		
Conduite	Conducteur VL	1
	conducteur engin pompe (COD1)	1
	conducteur embarcation (COD4)	1
	Instructeur conduite tout terrain (ICTT)	2
Encadrement des activités physiques	Opérateur des activités physiques (EAP1)	1
	Educateur des activités physiques (EAP2)	2
	Conseiller des activités physiques (EAP3)	3
Formation	Accompagnateur de proximité (ACCPRO)	1
	Formateur accompagnateur (FORACC)	2
	Concepteur de formation (CONCEP)	3
Formation secourisme	Formateur premier secours	1
	Formateur de formateurs	2
Prévention	Agent de prévention (PRV1)	2
	Préventionniste (PRV2)	3
	Responsable départemental prévention (PRV3)	3
Systèmes d'information et de communication	Opérateur de coordination opérationnelle (SIC1)	1
	Opérateur de salle opérationnelle (SIC2)	2
	Adjoint au chef de salle et chef de salle opérationnelle (SIC3)	3
	Officier des SIC (SIC4)	3
	Commandant des SIC (SIC5)	3

Les niveaux sont rémunérés comme suit :

- niveau 1 : 4 % du traitement afférent à l'indice brut 100
- niveau 2 : 7 % du traitement afférent à l'indice brut 100
- niveau 3 : 10 % du traitement afférent à l'indice brut 100

- **Indemnité de mobilisation opérationnelle**

L'indemnité de mobilisation opérationnelle (IMO) vient en indemnisation des renforts extérieurs sollicités par l'Etat, en faveur des sapeurs-pompiers professionnels qui sont engagés au titre de l'Etat hors du département ou au profit d'un état étranger, y compris à titre préventif.

Le versement de l'IMO est effectif dès que les sapeurs-pompiers professionnels dépassent les bornes horaires définies par leur cycle de travail.

Le montant attribué est le montant horaire brut maximum par grade de l'IMO tel que fixé par arrêté ministériel. Le montant de l'IMO est ainsi déterminé par l'application à la durée de la mobilisation du taux horaire brut maximum applicable au grade de l'agent concerné.

Dans le cas d'une durée d'engagement supérieure à 24 heures, le montant journalier maximum applicable est fixé à seize fois le taux horaire brut maximum correspondant au grade du sapeur-pompier concerné par période de 24 heures de renfort effectif.

L'IMO est soumise aux contributions sociales applicables et est prise en compte au titre du revenu imposable, s'agissant d'un élément de la rémunération.

En cas de revalorisation réglementaire du taux horaire brut et des montants journaliers, l'établissement appliquera la revalorisation dans les mêmes proportions.

CUMUL

Les heures indemnisées par l'indemnité de mobilisation opérationnelle ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation horaire. De même, les IHTS et IFTS ne peuvent être versées aux sapeurs-pompiers mobilisés ou engagés pour l'un des motifs ouvrant droit à l'IMO.

ARTICULATION DES RENFORTS EXTERIEURS ET DES OBLIGATIONS DE SERVICE DE L'AGENT

L'engagement en renfort extérieur est réalisé hors planning de service de sorte qu'il n'impacte pas ou peu le potentiel opérationnel du SDIS destiné à couvrir les besoins quotidiens du département.

L'engagement en renfort extérieur est ainsi exclusivement effectué en heures supplémentaires sur la base des déclarations de disponibilités consenties par les agents concernés. Toutefois, en cas de départ immédiat d'un agent en service, son temps de garde ou de service restant, du jour en cours, est mis à profit du renfort. Dans cette situation, seules les heures effectuées au-delà des bornes normales du jour de travail considéré ouvrent le bénéfice de l'IMO.

En aucun cas les heures supplémentaires ainsi consenties ne peuvent conduire à dépasser la durée maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ou enfreindre la durée minimale de congés annuels.

Le chef de centre autorise la disponibilité ou le départ après s'être assuré notamment qu'il n'y aura ni dépassement de 1128 heures sur les six mois, ni réduction des congés en-deçà de 5 semaines.

A cette fin et pour tout agent dont le service contient des gardes de 24 heures, le chef de centre tient à jour un compteur individuel des heures réelles de présence au service. Au besoin, sous réserve des possibilités et en accord avec l'agent qui en fait la demande, le chef de centre aménage le planning semestriel de l'agent pour lui permettre de partir en renfort en heures supplémentaires.

L'agent qui se rend disponible s'assure préalablement que son service le lui permet et au besoin organise sa modification, par exemple par des remplacements, en accord avec son chef de centre.

Tout sapeur-pompier professionnel qui, par ailleurs détient un engagement de sapeur-pompier volontaire, reste totalement libre de proposer sa disponibilité pour un renfort extérieur sous ce statut et à ce titre, d'être indemnisé en cette qualité au grade correspondant.

En cas de situation opérationnelle exceptionnelle et non prévisible, le DDSIS est autorisé à adapter ces principes de gestion des renforts extérieurs tout en recherchant les meilleures conditions de santé et de sécurité des agents, au regard des circonstances. Dans ce cas, il rend compte, dans les meilleurs délais, de ses décisions au préfet et à la présidente du conseil d'administration du SDIS.

En complément de ce régime indemnitaire spécifique à la filière, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être éligibles au versement de primes et indemnités de droit commun instituées au profit des agents de la fonction publique territoriale.

Dans le cadre de la chaîne de commandement départementale organisée conformément au règlement opérationnel, des officiers, voire des sous-officiers, assurent des permanences de niveaux opérationnels divers selon leurs qualifications et compétences.

Afin d'indemniser cette mission, ceux-ci se voient attribuer l'**indemnité d'administration et de technicité (IAT)** ou l'**indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)**.

- IAT : attribuée aux sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C et de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380.

Un arrêté ministériel fixe, par catégorie d'agents, les montants annuels de référence qui sont indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Le montant de l'indemnité est calculé par application d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 8 dudit montant annuel.

- IFTS : attribuée aux officiers de catégorie A et à ceux de catégorie B dont l'indice brut détenu est supérieur à 380.

De même, un arrêté ministériel définit les montants annuels de référence, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, en 3 catégories. Le montant individuel de l'indemnité se calcule par application d'un coefficient multiplicateur au plus égal à 8 du montant annuel de référence attaché à la catégorie à laquelle appartient le sapeur-pompier.

L'IAT et l'IFTS ne sont pas cumulables.

5. Régime indemnitaire inhérent aux filières administrative et technique

Le **RIFSEEP**, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le régime de référence s'agissant de ces filières.

Il est mis en œuvre au bénéfice des agents de l'établissement depuis le 1^{er} janvier 2018.

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** 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 est donc 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 lourds et/ou les plus exigeants.

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

Le montant de cette indemnité 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 CIA 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 n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Il est versé sur l'année N en se basant sur l'évaluation professionnelle de l'année N-1, sur les critères de quotité de travail et d'absentéisme pour maladie de l'année N-1.

Le type d'absence pour maladie pris en considération sont le congé de maladie ordinaire, les congés de longue maladie et de longue durée et le congé de grave maladie.

Sont exclus le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et les congés liés à la parentalité.

Les groupes de fonctions susmentionnés ont été définis comme 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 service ou assimilé(e)	13 800 €	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 ou assimilé(e)	12 200 €	1 200 €
Groupe 2	- chef(fe) de bureau ou assimilé(e) - gestionnaire administratif(ve)	11 340 €	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) ou agent(e) gestionnaire	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 service ou assimilé(e)	13 800 €	1 200 €

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 ou assimilé(e)	12 200 €	1 200 €
Groupe 2	- chef(fe) de bureau ou assimilé(e) - technicien(ne) spécialisé(e)	11 340 €	1 200 €

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 atelier mécanique - responsable équipement des véhicules	11 340 €	1 200 €
Groupe 2	- agent(e) de maintenance avec polyvalence de fonctions - agent(e) 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), - agent(e) ou assistant(e) technique - agent(e) ou assistant(e) informatique	10 800 €	1 200 €

Pour rappel, les attributions personnelles de l'IFSE et du CIA décidées par le président font l'objet d'arrêtés individuels.

6. Dispositions communes à l'ensemble des filières

6.1. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

La réalisation de travaux supplémentaires est autorisée pour le personnel en fonction des besoins des services. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande des autorités hiérarchiques dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail ; sont également qualifiées d'heures supplémentaires de nuit, les heures accomplies entre 22 heures et 7 heures.

L'établissement ne disposant pas de moyen de contrôle automatisé, les supérieurs hiérarchiques sont chargés de contrôler l'effectivité des heures et de viser un décompte déclaratif pour mettre en œuvre la récupération ou le paiement de ces heures.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires est limité à 25 heures mensuelles, toutes heures confondues indemnisées ou compensées, y compris donc de nuit, de dimanche et jours fériés. Pour les agents exerçant à temps partiel, ce nombre est proratisé en fonction de la quotité de travail.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du directeur départemental.

Les personnels bénéficiant d'un véhicule de service dans l'exercice de leurs fonctions ne sont pas éligibles au versement des IHTS et à l'indemnisation des astreintes.

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels, sur la base de l'article 6-7 du décret du 25/09/1990 susvisé, ils peuvent bénéficier d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions prévues par le décret du 14/01/2002 susvisé.

Seuls les membres des cadres d'emplois de catégories B et C peuvent les percevoir soient :

- le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux
- le cadre d'emplois des sous-officiers
- le cadre d'emplois des lieutenants.

Les sapeurs-pompiers professionnels en service hors rang (*article 6-1-1 du règlement intérieur*), en garde 11 heures (*article 6-1-4 du règlement intérieur*) ou en régime de travail en équipe (*article 6-1-5 du règlement intérieur*), hors astreinte, sont éligibles aux IHTS et l'indemnisation est conforme au texte en vigueur, soient 125 % du taux horaire pour les 14 premières heures et 127 % au-delà.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des $\frac{2}{3}$ lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

En cas de récupération, celle-ci est calculée sur ce même barème.

En outre, les missions suivantes sont indemnisées comme suit :

Manœuvre	Défilé	Auxiliaire médical
1,5 IHTS maxi	$\frac{1}{2}$ IHTS à 166 %	1,25 IHTS pour 1 heure effective

S'agissant des personnels relevant des filières administrative ou technique, sur la base des articles 4-2-3 et 4-2-4 du règlement intérieur de l'établissement, ceux-ci peuvent être amenés à réaliser du temps de travail supplémentaire qui fera l'objet d'une récupération ou d'une indemnisation par le versement d'IHTS.

Peuvent être concernés les membres des cadres d'emplois suivants :

- techniciens territoriaux
- agents de maîtrise territoriaux
- adjoints techniques territoriaux
- rédacteurs territoriaux
- adjoints administratifs territoriaux.

6.2. L'indemnisation des astreintes

Les modalités de rémunération ou de compensation des astreintes dans la fonction publique territoriale sont déterminées par décret et par référence aux taux applicables au ministère du développement durable et du logement pour la filière technique et au ministère de l'intérieur pour les autres filières.

S'agissant des sapeurs-pompiers professionnels en régime de travail en équipe, les interventions réalisées en période d'astreinte sont indemnisées conformément à l'indemnité d'intervention fixée par l'arrêté ministériel du 03/11/2015 susvisé. Par ailleurs, la semaine de repos incluse dans le cycle du régime de travail en équipe comprend la compensation de l'astreinte.

Le montant maximum d'indemnisation par sapeur-pompier est néanmoins plafonné par mois à 250 euros brut, compris l'indemnisation des heures supplémentaires.

Au-delà, les heures sont récupérées conformément à l'arrêté ministériel précité.

S'agissant des personnels relevant des filières administrative et technique, sur la base de l'article 4-2-2 du règlement intérieur, en cas de nécessité ou de circonstances exceptionnelles, ils peuvent être amenés à prendre une astreinte ponctuelle de nuit ou de week-end, décidée par le directeur départemental.

L'astreinte ponctuelle pourra être indemnisée aux taux en vigueur fixés par les textes qui leur sont applicables en fonction de leur filière d'appartenance.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

070-287000012-20240522-CA-2024-32-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/05/2024
Publication : 28/05/2024

