



SERVICE
DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE
ET DE SECOURS

DÉLIBÉRATION N°1 CASDIS DU 1^{ER} MARS 2024

Numéro enregistrement Préfecture : DC-20240301-11

MISE A JOUR DU GUIDE DU REGIME INDEMNITAIRE

Sur convocation du 16 Février 2024, de son président, Monsieur Pascal LEWICKI, le Conseil d'Administration du S.D.I.S. du Lot s'est réuni le Vendredi 1^{er} Mars 2024 à 14h30.

Etaient Présents

Avec voix délibérative :

Monsieur Pascal LEWICKI, Madame Dominique BIZAT, Madame Véronique CHASSAIN, Monsieur Fausto ARAQUE, Monsieur Claude VIGIE, Monsieur TERLIZZI Alfred, Madame Catherine MARLAS, Madame VACOSSIN Amélie, Madame LAPERGUE Françoise, Monsieur Pierre MOLES, Monsieur Jean Claude SAUVIER, Madame Anne LAPORTERIE

Avec voix consultative :

Colonel hors-classe Jean-François GALTIE, Commandant Clément RENAUD, Adjudant-chef Mathieu DUHAMEL, Colonel Patrick MAGRY, Capitaine Jean Marc MATHIEU, Monsieur Eric GUIAVARC'H, Monsieur Denis CHOPIN, Médecin Colonel hors classe Marie Pierre TAILLADE

Assistaient également :

Madame Laurence MAGINOT, Madame Marie-Ange MAGRE, Lieutenant-colonel Olivier LABADIE, Lieutenant-colonel Jérôme FERRAGE, Madame Elodie JEURISSEN, Madame la Préfète du Lot Claire RAULIN, Lieutenant-colonel Virgile MOREAU, Madame Marie José SOURSOU

Etaient absents / excusés :

Monsieur Vincent BOUILLAGUET, Monsieur Régis VILLEPONTOUX, Capitaine Philippe DELTOUR, Adjudant Christophe MORANDIN, Monsieur Marc CARPREAUX, Monsieur Jean Luc MARX, Madame Véronique ARNAUDET, Monsieur Frédéric ROURE, Monsieur Denis MARRE, Madame Mireille FIGEAC, Madame Marie France COLOMB, Monsieur Jean Marie COURTIN, Monsieur Daniel JARRY, Madame Edith LAGARDE, Monsieur Christian PONS, Madame Anais AHFIR

Vu les articles L.1424-1 et suivants du code général des collectivités territoriales

Vu la délibération n° DC-20210713-4 du 13 juillet 2021 portant règlement intérieur du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours du Lot

Vu le guide du régime indemnitaire du SDIS du Lot

Vu le protocole d'accord relatif à l'évolution du régime indemnitaire des agents du SDIS du Lot

Vu l'avis du CST en date du 1^{er} Mars 2024

Considérant que le régime indemnitaire constitue un élément de rémunération important des personnels du SDIS, toute filière confondue. C'est un élément de valorisation de l'investissement, des sujétions et de la technicité des agents. C'est enfin, dans un contexte de tension sur le marché du travail et d'environnement économique défavorable, un élément d'attractivité de notre SDIS.

Les bases actuelles du régime indemnitaire des personnels permanents du SDIS du Lot sont portées par le Guide du régime indemnitaire délibéré en 2014. Seule la section relative aux filières administratives, techniques et animation a fait l'objet d'une refonte de fond en 2017 avec l'entrée en vigueur du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Une phase de concertation entre la Direction du SDIS et les trois organisations syndicales (Avenir Secours, SA46 et SPASDIS) autour de l'évolution du régime indemnitaire des personnels permanents s'est tenue d'octobre 2023 à février 2024. Elle a abouti à la signature d'un protocole d'accord à la base de la mise à jour du Guide du régime indemnitaire portée par le présent rapport.

■ Périmètre de la mise à jour

La mise à jour du Guide du régime indemnitaire est articulée et limitée aux trois points suivants :

- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) avec trois objectifs :
 - . donner de la lisibilité et de la transparence à l'attribution des IFTS ;
 - . ré-étager les volumes individuels d'IFTS de sorte à estomper des situations différenciées pas toujours justifiées ;
 - . valoriser le volume des crédits globaux IFTS par une augmentation des crédits ;
- le ré-étagement indemnitaire (IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise) des groupes de fonctions des filières B et C PATS avec deux objectifs :
 - . introduire un étagement plus marqué de l'IFSE entre les différents groupes de fonctions et notamment au passage de la catégorie C à la catégorie B ;
 - . valoriser les personnels de catégorie B exerçant des fonctions de chef de bureau et d'adjoint au chef de service ;
- la reconnaissance de l'engagement et de la technicité des personnels avec trois objectifs :
 - . clarifier la composante IFSE des PATS de catégorie C ;
 - . introduire la reconnaissance de l'engagement et de la technicité des sapeurs-pompiers professionnels en service posté (SPP des groupes de fonctions C1 à C3) ;
 - . adapter le dispositif du complément individuel annuel (CIA) applicable aux PATS et réduire le risque contentieux lié aux conditions actuelles de mise en œuvre.

■ Impacts sur les modalités d'attribution du régime indemnitaire

Les résultats de la concertation sont traduits en dispositions intégrées à la réécriture de cinq sections de l'actuel Guide du régime indemnitaire du SDIS du Lot :

- la section « IV.1.6 Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) » telle que proposée en Annexe 1 ;
- la section « IV.1.7 Indemnité d'administration et de technicité (IAT) » telle que proposée en Annexe 2 ;
- les sections « IV.2 Filière administrative », « IV.3 Filière technique » et « IV.4 Filière animation » regroupées en une section unique « IV.2 Filières administrative, technique et spécialisée » telle que proposée en Annexe3.

Ces dispositions sont conformes au principe d'équité posé au point III.1 du Guide du régime indemnitaire : « à même niveau de responsabilités et de sujétions, niveau identique de primes et indemnités », entre filières et au sein de la même filière, dans le respect des spécificités propres à chaque filière.

Ces dispositions modifient la base du régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs tel que présenté dans le tableau ci-dessous.

		Actuel		Futur
SPP	Régime de travail en SHR	IR + IFTS		IR + IFTS
	Régime de travail posté	IR		IR + IAT
	Catégories A et B	IFSE	Valeur globale indexée sur les groupes de fonction intégrant deux parts : - part correspondant aux anciennes Prime SDIS (filières administrative et	Part liée à la responsabilité et l'expertise du poste déterminée sur le principe et l'équivalence de l'IR SPP +

PATS			animation) et <i>Prime de service et de rendement</i> et <i>Indemnité spécifique de service</i> (filière technique) - part correspondant à un équivalent IFTS SPP du groupe de fonctions correspondant Valeur fixe en fonction du groupe de fonctions	Part for travail supplémentaire indexée sur l'IFTS SPP du groupe de fonctions Valeur indexée sur le groupe de fonctions et sur l'évolution de l'IFTS SPP
		CIA	Valeur globale indexée sur les groupes de fonctions	Valeur globale indexée sur les groupes de fonctions
	Catégorie C	IFSE	Valeur globale indexée sur les groupes de fonction intégrant deux parts : - part correspondant à l'ancienne <i>Prime SDIS</i> - part correspondant à l'ancienne <i>Indemnité d'administration et de technique (IAT)</i> Valeur fixe en fonction du groupe de fonctions	Part liée à la responsabilité et l'expertise du poste déterminée sur le principe et l'équivalence de l'R SPP + Part liée l'administration et à la technicité du poste occupé indexée sur l'IAT SPP + Part fixe Valeur indexée sur le groupe de fonctions et sur l'évolution de l'IAT SPP
		CIA	Valeur globale indexée sur les groupes de fonctions	Valeur globale indexée sur les groupes de fonctions

■ Impacts financiers des nouvelles dispositions d'attribution du régime indemnitaire

▪ Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)

L'attribution actuelle de l'IFTS est la suivante :

Coefficient moyen	Total des bénéficiaires (50)	SPP (27)	PATS (23)
Situation au 01/12/2023	4.69	5.94	3.25
Situation au 01/01/2024 (avec mise en œuvre des astreintes*)	4.28	5.23	3.25

* Financement de la mise en place de l'astreinte « chaîne de commandement » sur les crédits en vigueur de l'IFTS Opérationnelle avec maintien d'une part résiduelle déterminée à 0.76 pour les chefs de site, à 1.1 pour les chefs de colonne et à 0.81 pour les chefs de groupe CODIS

L'impact de l'évolution proposée en Annexe 1 est le suivant :

Coefficient moyen	Total des bénéficiaires (50)	SPP (27)	PATS (23)
Situation au terme de l'évolution proposée	4.52	5.41	3.47
	+21 528.00€	+12 653.00€	+8 875.00€

Cet impact intègre notamment, sur la base d'un IFTS socle à 1 :

- un ré-étagement de l'IFTS (IFTS Socle + IFTS Part fixe) pour un montant chargé de **+17 632.00€** ;
- une IFTS Part variable / Missions opérationnelles et péri-opérationnelles pour les personnels concernés à 1.1 intégrant, pour les sapeurs-pompiers professionnels de l'astreinte « chaîne de commandement », une uniformisation de la part résiduelle de l'actuelle IFTS Opérationnelle à 1.1 pour un coût chargé de **+3 896.00€** ;

En sus, il est proposé une revalorisation de l'IFTS Socle de **0.35 point** (1.35) pour un montant de **15 267.00€**.

Coefficient moyen	Total des bénéficiaires (50)	SPP (27)	PATS (23)
Situation au terme de l'évolution proposée	4.86	5.76	3.81
	+36 720.00€	+22 846.00€	+13 874.00€
Gain évolution	+0.58	+0.53	+0.56

Au titre de l'IFTS, c'est donc une évolution de **+36 720.00€**.

L'entrée en vigueur du nouveau mode d'attribution des IFTS ne peut pas conduire à une baisse du montant perçu actuellement à titre individuel. Elle s'accompagne donc d'un maintien de l'avantage acquis – sauf renoncement (à l'initiative de l'agent concerné) ou position d'irrégularité statutaire – lorsque l'attribution actuelle est supérieure à l'attribution projetée. Cet avantage est conservé jusqu'au changement de catégorie de référence de l'IFTS telle que définie à l'article 2 du décret du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, sur le poste actuellement occupé ou sur le nouveau poste occupé dans le cadre d'une mobilité.

Toute revalorisation de l'IFTS socle ne bénéficie pas aux agents dont l'attribution actuelle est supérieure à l'attribution projetée.

▪ Ré-étalement indemnitaire de l'IFSE des groupes de fonctions des filières B et C PATS

L'objectif de marquer le passage en catégorie B par une plus grande différence est atteint, de base, par la revalorisation mécanique de la Part « sujétions et travail supplémentaire » indexée sur l'IFTS, dans les proportions présentées ci-après.

€/mois	IFSE actuel	Δ	IFSE révisé	Δ	dont Part « responsabilité/expertise »	dont Part « sujétions et travail supplémentaire »
B2	662.69	+22.9	710.04	+39.68	444.04	266.00
B3	639.79	+19.28	670.36	+37.46	423.36	247.00
C1	620.54		632.9			
C2	648.8		609.34			
C3	524.3		516.15			

Cette différence a vocation à être renforcée au fil du temps en lien avec l'évolution de l'IFTS socle. L'augmentation actée de 0.35 point de l'IFTS socle se traduit comme suit.

€/mois	IFSE actuel	Δ	IFSE révisé	Δ	dont Part « responsabilité/expertise »	dont Part « sujétions et travail supplémentaire »
B2	662.69	+22.9	736.64	+39.68	444.04	292.60
B3	639.79	+19.28	696.96	+64.06	423.36	273.60
C1	620.54		632.9			
C2	648.8		609.34			
C3	524.3		516.15			

Le coût de ce ré-étalement est intégré à celui des IFTS.

▪ Reconnaissance de l'engagement et de la technicité des personnels

La composante IFSE des PATS de catégorie C est précisée comme suit.

€/mois	IFSE actuel	IFSE révisé	Δ	dont Part « responsabilité »	dont Part « administration et technicité »	dont Part « fixe »	
C1	620.54	632.9	19.39	297.66	130.24	192.64	205
C2	648.8	609.34	-9.46	274.10	130.24	214.46	205
C3	524.3	516.15	-19.39	184.61	126.54	213.16	205

Les parts « administration et technicité » et « fixe » sont déterminées proportionnellement aux parts occupées par l'Indemnité d'administration et de technicité (IAT) et la Prime SDIS qui composaient le régime indemnitaire des groupes de fonctions de la catégorie C PATS au moment de l'entrée en vigueur du RIFSEEP.

Un ré-étalement de l'IFSE est opéré entre les trois groupes de fonctions, au bénéfice du groupe de fonctions C1 et d'un écart majoré entre les groupes de fonctions C2 et C1.

Les agents actuellement en poste au sein des groupes de fonctions C2 et C3 conservent l'IFSE actuel qui leur est plus favorable, jusqu'à l'accession à un groupe de fonctions supérieur. Les agents en poste au sein du groupe de fonctions C1 bénéficient de l'IFSE révisé dès l'entrée en vigueur de la délibération du CASDIS. Les agents recrutés postérieurement à cette délibération se voient attribuer l'IFSE révisé.

Le coût de ce ré-étalement est de **2672.00€**.

La reconnaissance de l'engagement et de la technicité des sapeurs-pompiers (SPP des groupes de fonctions C1 à C3) passe par l'attribution de l'Indemnité d'administration et de technicité dans les conditions précisées par l'Annexe 3.

La part « administration et technicité » de l'IFSE des groupes de fonctions de la catégorie C PATS repose sur un taux de 3.

Il est proposé d'attribuer une IAT de 1.5 point aux bénéficiaires SPP et de conditionner toute évolution de la part « administration et technicité » des PATS à un alignement préalable du taux d'IAT SPP.

Le coût de cette mesure est au maximum de **28 545.00€**.

S'agissant enfin du Complément indemnitaire annuel (CIA), la position retenue est de satisfaire *a minima* à l'obligation réglementaire de mise en œuvre mais de ne pas en faire un outil de reconnaissance de l'engagement professionnel et de la façon de servir. Le particularisme des SDIS de faire cohabiter deux ensembles de filières soumis à des règles de gestion spécifiques – filière sapeurs-pompiers professionnels d'une part, et filières administrative, technique et spécialisées d'autre part – rend difficile une reconnaissance différenciée de l'engagement professionnel et de la façon de servir.

Le coût de cette mesure est nul.

Au vu des éléments ci-dessus exposés, le CASDIS approuve la mise à jour du Guide du régime indemnitaire au travers de la réécriture de cinq sections ci-après :

- la section « IV.1.6 Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) » telle que proposée en Annexe 1 ;
- la section « IV.1.7 Indemnité d'administration et de technicité (IAT) » telle que proposée en Annexe 2 ;
- les sections « IV.2 Filière administrative », « IV.3 Filière technique » et « IV.4 Filière animation » regroupées en une section unique « IV.2 Filières administrative, technique et spécialisée » telle que proposée en Annexe3.

Détail du vote :

Présents : 12
Votants : 12
Pour : 12
Contre : 00
Abstention : 00

**Le Président du Conseil d'Administration du Service
Départemental d'Incendie et de Secours du Lot**

**CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE
Cahors, le 1^{er} Mars 2024**



Pascal LEWICKI

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Toulouse, dans un délai de 2 mois à compter de son affichage.

ANNEXE 1

IV.1.6 Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)

Références réglementaires

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels
- Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Nature de l'indemnité

En cas de dépassement des bornes horaires définies par leur cycle de travail, les sapeurs-pompiers professionnels qui ne sont pas mobilisés pour l'un des motifs mentionnés aux articles 6-8 et 6-9 [relatifs à l'indemnité de mobilisation opérationnelle] peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002. Ils ne peuvent percevoir à ce titre d'indemnités horaires de sapeur-pompier volontaire. Les sapeurs-pompiers professionnels logés en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. (décret n°90-850 susvisé)

Bénéficiaires

Cadres d'emplois relevant de la catégorie A et appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 821 (catégorie 1)

Cadres d'emplois relevant de la catégorie A et appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à 821 (catégorie 2)

Cadres d'emplois relevant de la catégorie B appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 380 (Catégorie 3)

Périmètre

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires couvre de façon forfaitaire le temps de travail supplémentaire réalisé par un agent, à la demande du SDIS. Ce temps de travail supplémentaire est encadré réglementairement en ce qui relève de son volume maximal et de ses conditions de mise en œuvre.

Un taux d'IFTS à 8 est réputé couvrir l'intégralité du temps de travail supplémentaire maximal d'un agent, pour solde de tout compte.

Un taux d'IFTS inférieur à 8 est réputé couvrir un volume de temps de travail supplémentaire déterminé au prorata du taux d'IFTS attribué. Dans ce cadre :

- aucune valorisation autre que l'IFTS attribuée ne peut être envisagée tant que le temps de travail supplémentaire effectif est inférieur en volume au temps de travail supplémentaire théoriquement couvert par ladite IFTS ; l'observation de cette disposition est de la responsabilité du n+1 de l'agent ;
- une valorisation complémentaire peut être mise en œuvre dans les cas suivants :
 - . mobilisation dans le cadre de l'activité opérationnelle courant dépassant le volume d'activité pris en compte forfaitairement par l'IFTS attribué (cf. dispositions prévues au point *IFTS part « variable »*) ;
 - . mobilisation opérationnelle entrant dans le cadre d'un événement à caractère exceptionnel (valorisation pécuniaire et/ou récupération) ;
 - . participation à une activité de formation en qualité de formateur en période non ouvrable (récupération) ;
 - . mobilisation dans l'organisation et le portage de certaines manifestations organisées par le SDIS (récupération) et dont la liste est arrêtée par le DDSIS.

Détermination du montant

Le taux d'IFTS attribué à un agent est un taux personnalisé déterminé sur la base du travail supplémentaire auquel est soumis le bénéficiaire dans le cadre de l'exercice de son emploi principal et de ses activités annexes. Le taux d'IFTS est donc révisable à l'occasion d'un changement d'emploi ou d'activités annexes.

En application du décret n°2002-63 susvisé, les montants moyens annuels de l'indemnité pour travaux supplémentaires des services déconcentrés sont fixés pour chaque catégorie par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique. Ces montants moyens annuels sont indexés sur la valeur du point fonction publique. Le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. Le montant des attributions individuelles ne peut excéder huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie à laquelle appartient l'agent.

Le taux d'IFTS intègre :

- une **part « socle »** (A) – commune à tous les bénéficiaires – recouvrant un premier niveau de sujétion (« disponibilité du quotidien ») ;

- une **part « fixe »** relevant de l'exercice de l'emploi principal occupé et recouvrant :
 - à une obligation de permanence fonctionnelle non intégrée à une astreinte (B) ;
 - à des conditions d'exercice spécifiques (C) liées :
 - . aux activités imposées hors heures ouvrables et avec un caractère récurrent (horaires décalés imposés au poste de travail, en jours ouvrables, horaires décalés imposés en mobilité, en jours ouvrables, horaires décalés imposés en jours ouvrables avec obligations en week-end) ;
 - . au caractère nomade du poste occupé en lien avec un impératif de management multi-sites ;
 - au niveau d'encadrement exercé (D) ;

L'IFTS Part fixe rattachée à chaque emploi-type éligible est reportée dans le tableau ci-dessous.

Rattachement fonctionnel		Emplois-type / Responsabilité d'encadrement		IFTS Part fixe		
DIRECTION						
Direction	01	Directeur départemental - chef de corps		6.25		
	02	Directeur départemental adjoint - chef de corps adjoint		6.25		
Assistance de direction	03	Assistant de direction		2.25		
MISSIONS TRANSVERSES						
Pilotage, Transversalité et Innovation		10	Chargé de mission Pilotage, Transversalité et Innovation		2.5	
Sécurisation juridique		11	Chargé de mission sécurisation		2.5	
Communication et partage de l'information		13	Chargé de mission Communication et partage de l'information		2.5	
Hygiène et sécurité		14	Chargé de mission Hygiène et sécurité		2.5	
GROUPEMENT TERRITOIRES, COMPETENCES ET CITOYENNETE [GT2C]						
Groupement	20	Chef du groupement GT2C		3.25		
	21	Gestionnaire administratif GT2C		2.25		
Volontariat/Citoyenneté	22	Chargé de mission Volontariat/Citoyenneté		2.5		
Formation	23	Chef du service Formation		2.75		
	24	Gestionnaire Formation, <i>Adjoint au chef de service</i>		2.75		
Unités Territoriales d'Incendie et de Secours	Animation territoriale		28	Chef UTIS (Cahors/Figeac/Gourdon)		3.25
	CIS Cahors		31	Chef CIS Cahors - Adjoint Chef UTIS Cahors		3.25
	CIS Figeac		37	Chef CIS Figeac - Adjoint Chef UTIS		3.25
	CIS Gourdon		38	Chef CIS Gourdon - Adjoint Chef UTIS		3.25
SOUS-DIRECTION SANTE ET SECOURS MEDICAL [SDSSM]						
Groupement	50	Chef de la sous-direction SSM		4		
	51	Gestionnaire administratif		2.25		
Service biomédical et infirmier	52	Chef du service Biomédical et infirmier, Adjoint au chef de sous-direction		4		
	53	Gestionnaire biomédical		2		
PUI	54	Pharmacien gérant		2.5		
GROUPEMENT RH-FINANCES [GRHF]						
Groupement	60	Chef du groupement GRHF		2.75		
	68	Gestionnaire administratif GRHF		2.25		
Service Finances	61	Chef du service Finances		2.5		
	62	Gestionnaire Marchés Publics, <i>Adjoint au chef de service</i>		2.5		
Service Ressources humaines	64	Chef de service Ressources humaines, adjoint au chef de groupement		2.75		
	65	Gestionnaire RH, <i>Adjoint au chef de service</i>		2.5		
GROUPEMENT TECHNIQUE ET LOGISTIQUE [GTL]						
Groupement	80	Chef du groupement GTL		2.75		
	81	Gestionnaire administratif GTL		2.25		
Services Flotte et moyens opérationnels	82	Chef du service FMO, adjoint au chef de groupement		2.75		
	Bureau PMHM		83	Chef de bureau Petits matériels, habillement et maintenance		2.75
	Bureau Atelier mécanique départemental		88	Chef de bureau Atelier départemental		2.75
Service Bâtiment	91	Chef de service		2.5		
Service Systèmes d'information et de communication	94	Chef du service SIC		2.5		
	95	Technicien SIC, Géomaticien - Adjoint au chef de service		2.5		
	96	Technicien SIC		2		
	97	Technicien SIG		2		
GROUPEMENT ANALYSE ET COUVERTURE DES RISQUES [GACR]						
Groupement	100	Chef du groupement GACR		2.75		
	101	Gestionnaire administrative GACR		2.25		
Service Prévention	102	Chef de service Prévention		2.5		
	103	Gestionnaire Prévention		2.25		
Service Opérations, Prévision et Doctrine	105	Chef de service Opérations, Prévision et Doctrine		2.5		
	106	Gestionnaire DECI		2.25		
	107	Gestionnaire Doctrine opérationnelle et RETEX		2.25		
Service CTA-CODIS	108	Chef du service CTA-CODIS - Chef du CIS Direction, adjoint au chef de groupement		2.75		
	109	Gestionnaire Opérations <i>Adjt au Chef du service CTA-CODIS et du CIS Direction</i>		2.5		

- une **part « variable »** relevant de l'exercice d'activités annexes à l'emploi par sujétion liée :

- à la réalisation de missions opérationnelles et péri-opérationnelles hors temps de travail (E) recouvrant :
 - . la participation obligatoire à un exercice opérationnel départemental par an (4h/an forfaitaire) ;
 - . la participation obligatoire à l'encadrement de la formation de maintien des acquis annuelle des chefs de groupe et chefs de colonne sapeurs-pompiers volontaires (8h/an forfaitaire) ;
 - . l'activité opérationnelle courante réalisée pour le compte du SDIS, sous statut professionnel, hors temps de travail, hors astreintes de la chaîne de commandement, hors mobilisation au titre des articles 6-7 et 6-8 du décret n°90-850 et hors mobilisation au titre d'évènements exceptionnels, au titre des emplois de commandement et de spécialité (le volume d'activité couvert forfaitairement est égal au volume global ci-dessous défini minoré des 12 heures annuelles portées aux deux alinéas précédents) ;

L'attribution du taux forfaitaire de 1.1 point est une attribution d'office pour les officiers sapeurs-pompiers professionnels de la chaîne de commandement, conditionnée toutefois à une disponibilité des agents en dehors des bornes horaires définies par leur cycle de travail, dans le respect des volumes minimums définis par le règlement intérieur du CIS Direction auquel il est impératif qu'il soit rattaché et au titre de la compensation de la mise à disposition d'un véhicule de service.

Le volume global d'heures pris en compte forfaitairement est déterminé par la catégorie IFTS de l'agent, un taux forfaitaire de 1.1 point et une base horaire indexée sur l'indemnité de mobilisation opérationnelle en vigueur.

Le décompte des heures d'intervention est réalisé sur la base du trimestre. Les heures de nuit, de minuit à 8h00, ne sont pas décomptées parce que rattrapées aux mêmes motifs et mêmes conditions que celles effectuées dans le cadre de l'astreinte de la chaîne de commandement. Un solde d'heures négatif (nombre d'heures d'intervention effectué au cours du trimestre inférieur au nombre d'heures forfaitaires sur la même période) est considéré au bénéfice de l'agent. Un solde d'heures positif (nombre d'heures d'intervention effectuées au cours du trimestre supérieur au nombre d'heures forfaitaires sur la même période) donne lieu à une régularisation semestrielle, dans la limite du taux maximal d'IFTS.

- au portage de responsabilités annexes (F) identifiées comme valorisable au titre du régime indemnitaire (liste arrêtée annuellement par le DDSIS) ; la prise en compte de cette sujétion est limitée à une responsabilité annexe par agent.

IFTS Part variable (non liée au poste occupé)	F	Mission annexes à l'emploi-type occupé	1			
	E	Missions opérationnelles et péri-opérationnelles	1.1			
IFTS Part fixe (liée au poste occupé)	D	Niveau d'encadrement exercé	<i>Emplois supérieurs de direction</i>			3
			<i>Chef de groupement et de sous-direction, adjoint au chef de groupement et de sous-direction</i>			2.75
			<i>Chargé de mission, chef de service, d'UTIS, de centre ou de bureau, adjoint au chef de service</i>			2.5
			<i>Officier expert / Gestionnaire de groupement</i>			2.25
	C		<i>Nomadisme associé à un management multisites</i>			0.25
			<i>Activités imposées hors heures ouvrables avec un caractère récurrent</i>			0.2 5 0. 5 0.7 5
B	Permanence fonctionnelle non intégrée dans une astreinte	<i>Permanence de la fonction Direction du SDIS</i>			2.5	
		<i>Permanence de la fonction Santé</i>			1.25	
IFTS Socle	A		1.35			

Modalités de révision

L'attribution de l'IFTS est révisable à tout moment avec pour objectif de la rendre conforme à la position de l'agent concerné.

Le taux d'IFTS attribué est en rapport avec le poste réellement occupé. Aussi, le positionnement par anticipation d'un agent sur un poste de catégorie supérieure à celle à laquelle le rattache son grade actuel, justifie l'attribution du taux d'IFTS du poste sur lequel ce dernier est positionné.

L'IFTS socle est la variable utilisée pour une révision globale de l'IFTS. Le taux de l'IFTS socle est fixé par délibération du CASDIS (CASDIS du 01/03/2024) à 1.35.

Implications annexes

L'attribution de l'IFTS astreint tout bénéficiaire à la participation aux temps officiels du SDIS, avec au minimum (hors dérogation) la participation à la Sainte-Barbe Départementale, à la Journée Nationale des Sapeurs-Pompiers et à une passation de commandement d'un CIS du département.

IV.1.7 Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Références réglementaires

- Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 *portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels* (articles 6-7 modifiés)
- Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 *relatif à l'indemnité d'administration et de technicité*
- Arrêté du 14 janvier 2002 *fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité*

Nature de l'indemnité

L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) est une prime facultative et modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et non à la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires. Dans ce cadre, les critères d'attribution sont arrêtés par délibération du CASDIS.

Bénéficiaires

Cadres d'emplois concernés :

- sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

Modalités d'attribution

Critères d'attribution

Les critères d'attribution sont à ce jour basés sur la reconnaissance :

- de la double compétence des agents inscrits de façon effective dans le cycle de rotation entre le centre d'incendie et de secours de Cahors et le CTA-CODIS ; l'effectivité de cette inscription relève d'un engagement déclaratif individuel ;
- de la double compétence (opérationnelle d'une part, administrative et technique d'autre part) des agents du CIS Cahors en mobilité sur des emplois fonctionnels (service hors-rang) à l'Etat-major ou dans les UTIS ;
- de l'implication dans une responsabilité annexe identifiée comme valorisable au titre du régime indemnitaire (liste arrêtée annuellement par le DDSIS) ; la prise en compte de cette sujétion est limitée à une responsabilité annexe par agent et valorisée à hauteur d'un point d'IAT.

Détermination de l'IAT

Le montant individuel de l'IAT est indexé sur un montant de référence fixé par catégorie d'agents auquel est appliqué un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8. La valeur du coefficient applicable est arrêtée par délibération du CASDIS (CASDIS du 01/03/2024) à 1.5.

L'attribution d'IAT au titre de l'une ou l'autre des doubles compétences susvisées est cumulable avec l'attribution d'IAT au titre de l'implication dans une responsabilité annexe identifiée comme valorisable au titre du régime indemnitaire.

Cumul

Cette indemnité est cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Modalités de versement

L'IAT fait l'objet d'un versement mensuel, au prorata du temps travaillé dans les mêmes conditions que la rémunération.

L'IAT ne fait l'objet d'aucune modulation.

ANNEXE 3

IV.2 Filière administrative et technique

Les primes et indemnités liées à la filière administrative de la fonction publique territoriale sont fondées sur l'article L.714-4 du code général de la fonction publique et sur le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, déterminées par référence à certains services déconcentrés de l'Etat.

IV.2.1 Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Références réglementaires

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat
- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat
- Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Bénéficiaires

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, non complet ou partiel
Agents contractuels de droit public à temps complet, non complet ou partiel

Cadres d'emplois concernés :

Cadres d'emplois des attachés, rédacteurs et adjoints administratifs territoriaux
Cadres d'emplois des ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques territoriaux

Nature de l'indemnité

Le dispositif est centré sur une indemnité principale, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) versée mensuellement à laquelle peut s'ajouter un Complément Indemnitare Annuel (CIA) versé annuellement et basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Modalités d'attribution (dispositions générales)

Groupes de fonctions

Les modalités d'attribution reposent sur une répartition des cadres d'emplois concernés en différents groupes de fonctions. La cartographie des emplois permanents du SDIS du Lot est la référence en la matière. Pour les filières concernées, elle identifie 9 groupes de fonctions : 3 pour la catégorie C (C1, C2 et C3), 3 pour la catégorie B (B1, B2 et B3) et 3 pour la catégorie A (A1, A2 et A3).

Montants de référence

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités et leurs établissements sont tenus de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts (IFSE + CIA). Dans le respect de cette disposition, ils sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Le tableau ci-après présente les montants annuels de référence retenus par les agents de l'Etat, en euros. Ces montants ne peuvent pas être supérieurs aux montants de référence des agents de l'Etat ; le cas échéant, ils doivent faire l'objet d'une révision.

		Groupes de fonctions								
		C3	C2	C1	B3	B2	B1	A3	A2	A1
IFSE	Montant annuel maximal	10800	10800	11340	14650	16015	17480	20400	25500	32130
CIA	Montant annuel minimal	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Montant annuel maximal	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par un arrêté ministériel du 27 août 2015. A ce titre, il en résulte que relèvent notamment de l'exception au principe du non-cumul les primes et indemnités suivantes :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) s'agissant des personnels de catégorie C ;
- les indemnité d'astreinte ;
- les indemnité d'intervention ;
- les indemnités de compensation des dépenses engagées au titres des fonctions exercées (frais de déplacement...) ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

IV.2.1.1 Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Nature de l'indemnité

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions, des sujétions et de l'expertise des agents. Les critères professionnels retenus à cet effet sont inspirés des critères professionnels contenus dans le décret cadre, à savoir :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Détermination du montant de l'IFSE

Groupes de fonctions relevant des catégories A et B

L'IFSE des agents relevant des groupes de fonctions susvisés intègre :

- une part liée à la **responsabilité et l'expertise inhérentes au poste occupé**, déterminée sur le même principe que l'indemnité de responsabilité (IR) des sapeurs-pompiers professionnels, sur la base de deux variables :
 - . l'indice de responsabilité du poste tel que défini par la cartographie des emplois permanents ;
 - . le montant de référence du grade déterminé à partir des indices bruts mini et maxi dudit grade de la filière de rattachement ;
- une part liée aux **sujétions particulières et au dépassement des bornes horaires définies par leur cycle de travail** indexée sur l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des sapeurs-pompiers professionnels, dans les mêmes conditions d'attribution et de mise en œuvre (cf. IV.1.6) ; un agent peut, à sa demande, renoncer à cette part forfaitaire au profit d'une valorisation des sujétions particulières et du temps de travail supplémentaire par le dispositif des Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Groupes de fonctions relevant de la catégorie C

L'IFSE des agents relevant des groupes de fonctions susvisés intègre :

- une part liée à la **responsabilité inhérente au poste occupé**, déterminée sur le même principe que l'indemnité de responsabilité (IR) des sapeurs-pompiers professionnels, sur la base de deux variables :
 - . l'indice de responsabilité du poste tel que défini par la cartographie des emplois permanents ;
 - . le montant de référence applicable au grade détenu déterminé à partir des indices bruts mini et maxi dudit grade ;

- une part liée à l'**administration et la technicité du poste occupé** indexé sur l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) des sapeurs-pompiers professionnels ; le taux applicable est défini par délibération du CASDIS ;
- une part fixe recouvrant la prise en compte forfaitaire de sujétions particulières d'un montant de 205.00€, tout groupe de fonctions confondu.

Modalités de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, au prorata du temps travaillé dans les mêmes conditions que la rémunération.

L'IFSE ne fait l'objet d'aucune modulation.

Modalités de révision

L'attribution de l'IFSE est révisable à tout moment avec pour objectif de le rendre conforme à la position de l'agent concerné (groupe de fonctions de rattachement).

IV.2.1.1 Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Nature de l'indemnité

Le CIA vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, sur la base de critères délibérés par le CASDIS après avis du CST.

Détermination du montant

Le montant du CIA est déterminé dans le cadre d'une attribution individuelle, dans le respect des montants minimal et maximal arrêtés et des critères susvisés. Le montant n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre et peut être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Modalités de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une seule fois.