



Aveyron

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 17 mars 2017 à 15 heures 30, le conseil d'administration légalement convoqué s'est réuni à la direction du service départemental d'incendie et de secours sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Anglars.

Membres ayant voix délibérative

Nombre de membres en exercice : 22.

Membres présents : Mesdames Simone Anglade, Annie Bel, Corinne Compan, Émilie Gral, Christel Sigaud-Laury suppléante de Monsieur Sébastien David et Messieurs Jean-Philippe Abinal, Jean-Claude Anglars, André At, Jacques Barbezange, Régis Cailhol, Eric Cantournet, Michel Delpal suppléant de Madame Sylvie Lopez, Jean-louis Denoit, Christophe Saint-Pierre.

Membres absents ou excusés : Mesdames Sylvie Ayot, Annie Cazard, Sylvie Lopez et Messieurs Vincent Alazard ayant donné procuration à Madame Simone Anglade, Jean-Luc Calmelly, Sébastien David, Alain Fauconnier, Alain Marc, Serge Roques, Claude Salles.

Membres ayant voix consultative

Membres présents : Madame Natalie Alazard et Messieurs William Buchet suppléant de Monsieur Lionel Coursières, Eric Flores directeur départemental, Michel Galtier, Alain Garibal, Olivier Guiraud.

Membres absents ou excusés : Madame Marie-Pierre Arènes payeur départemental et Messieurs Lionel Coursières et Patrice Jouet président de l'union départementale des sapeurs-pompiers de l'Aveyron.

Membre de droit : Monsieur le préfet.

Date de convocation : 27 février 2017.

**7 – MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE
POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SPECIALISES**

Vu le rapport n° 9.

Vu l'avis favorable émis par le comité technique en date du 17 mars 2017.

Considérant que le RIFSEEP, nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et que sa transposition dans la fonction publique territoriale est progressive et a commencé le 1^{er} janvier 2016.

Considérant également que le RIFSEEP conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, à l'exception de la filière sapeur-pompier, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Considérant qu'afin de répondre à l'obligation de prendre en compte le cadre réglementaire du RIFSEEP, le S.D.I.S. doit modifier le régime indemnitaire de référence de l'État qui sert de fondement juridique et lui substituer la référence au RIFSEEP et que cette transposition technique et réglementaire prend immédiatement effet pour les cadres d'emplois dont le régime juridique de référence a été modifié (Cadres d'emplois de la filière administrative).

Considérant enfin qu'il apparaît opportun, au regard de l'investissement et de la qualité du travail effectué par les P.A.T.S. du S.D.I.S. et ce malgré un contexte financier tendu, d'aligner le montant annuel de leur régime indemnitaire sur celui des agents du conseil départemental de l'Aveyron afin également de garantir l'attractivité de la collectivité.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou ayant donné procuration, le conseil d'administration décide :

- de transposer au 1^{er} janvier 2017, la référence au RIFSEEP au sein du règlement concernant le régime indemnitaire des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés du S.D.I.S., au fur et à mesure de sa mise en application pour les fonctionnaires de l'État relevant des différents corps de référence.

Le régime indemnitaire sera donc automatiquement mis à jour sur les bases suivantes :

- ✓ prendre en compte les nouveaux plafonds légaux de prime octroyée aux agents de l'État pour chaque grade et chaque niveau de fonction. Ce plafond légal correspondant pour le S.D.I.S. à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises (IFSE), le S.D.I.S. ne créant pas aujourd'hui de part facultative.
- ✓ retenir ce montant pour fixer le montant annuel maximum applicable au sein du S.D.I.S.
- ✓ respecter le principe d'exclusivité lié à la mise en place du RIFSEEP qui oblige à le substituer à toutes autres primes et indemnités liés aux fonctions et à la manière de servir. Le RIFSEEP ne pourra donc se cumuler avec l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité Spécifique de Service (ISS), la Prime de Service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues (IRSSP).
- ✓ les montants maximums (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'état.

- de mettre à jour en conséquence le règlement concernant le régime indemnitaire des P.A.T.S. comme ci-annexé qui prend en compte la répartition des fonctions dans des groupes au regard des critères retenus et de l'organigramme fonctionnel du S.D.I.S.

- d'autoriser le Président du Conseil d'Administration à fixer la modulation individuelle applicable à chaque agent, pour permettre notamment l'alignement du montant du régime indemnitaire des P.A.T.S. sur celui des agents du conseil départemental de l'Aveyron, dans la limite des plafonds autorisés par le S.D.I.S. sans pouvoir dépasser les plafonds légaux autorisés.

En tout état de cause, il est précisé que la mise en œuvre effective de ce dispositif s'inscrit dans l'objectif d'alignement financier individuel avec le régime indemnitaire du conseil départemental de l'Aveyron.

- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait à Rodez, le 20 MARS 2017

Le Président,

Jean-Claude Anglars

**REGLEMENT CONCERNANT LE REGIME INDEMNITAIRE
DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS TECHNIQUES ET SPECIALISES
DU S.D.I.S. DE L'AVEYRON**

I - LES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Le décret n° 2002.60 du 14 janvier 2002 définit les modalités de paiement des heures pour travaux supplémentaires effectivement réalisées dans le cadre des règles relatives à la durée du temps de travail. Ce texte permet de distinguer régime indemnitaire et paiement des heures supplémentaires.

I - CHAMP D'APPLICATION

Au sein des services du S.D.I.S., ce dispositif s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie C et aux fonctionnaires de la catégorie B occupant l'un des grades suivants :

Filière administrative

- Catégorie B
- Rédacteur jusqu'au 3^{ème} échelon inclus
- Rédacteur principal de 2^{ème} classe au 1^{er} échelon
- Catégorie C
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs (tous les grades)

Filière technique

- Catégorie B
- Technicien jusqu'au 3^{ème} échelon inclus
- Technicien principal de 2^{ème} classe au 1^{er} échelon

- Catégorie C
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise (tous les grades)
- Cadre d'emplois des adjoints techniques (tous les grades)

Les agents non titulaires de même niveau et exerçant les fonctions de même nature par référence aux cadres d'emplois mentionnés ci-dessus peuvent prétendre au même régime d'indemnisation dans les conditions identiques.

✓ Conditions d'attribution des I.H.T.S. aux fonctionnaires de catégorie B rémunérés sur la base d'un indice brut supérieur à 380 (C.A. du 12 décembre 2008) :

Les agents du cadre d'emplois des techniciens territoriaux - quel que soit leur indice de rémunération (pas limité aux agents rémunérés sur la base d'un indice brut inférieur ou égal à 380) - qui effectuent des périodes d'astreintes en qualité de mécanicien (*réparation et assistance technique aux véhicules opérationnels, convoyage et mise en œuvre de moyens opérationnels : cellules spécialisées, véhicules de renfort...*) perçoivent des I.H.T.S. pour les interventions réalisées durant une astreinte et en dehors du temps de travail.

II - LES CONDITIONS

* **Ces heures supplémentaires doivent être des heures effectives**, c'est à dire réalisées à la demande expresse et motivée du chef de service. Elles doivent avoir un caractère ponctuel et n'être justifiées que par des contraintes spécifiques ou des nécessités absolues de service.

* **Le nombre d'heures supplémentaires décomptées mensuellement doit faire l'objet d'un état récapitulatif individuel** motivé, daté et signé par le chef de service et validé par le directeur du S.D.I.S. Cet état précise le nombre d'heures, la date et les créneaux horaires pendant lesquels elles ont été réalisées ainsi que les motifs ayant entraîné leur réalisation.

* **Le nombre des heures supplémentaires accomplies ne peut dépasser un contingent de 25 heures par mois** toutes catégories d'heures supplémentaires confondues (semaine, nuit, dimanche ou jour férié). Ce contingent mensuel peut être dépassé sur décision du directeur départemental lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions énumérées ci-dessus pourront :

- soit être indemnisées sur la base des taux horaires fixés par les dispositions des Articles 7 à 9 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.
- soit être compensées sous forme d'un repos compensateur prévu à l'article 3 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002 et le règlement ARTT approuvé par délibération du conseil d'administration du S.D.I.S.

Le choix entre l'indemnisation ou la compensation est arrêté par le chef de service, après consultation de l'agent concerné et validé par le directeur départemental. La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée en tout ou partie sous la forme d'un repos compensateur. Toutefois, il est précisé qu'une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Il est rappelé les principes suivants :

- Le versement d'indemnités horaires ne peut en aucun cas s'envisager pour une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.

* Cas particulier des fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet et qui effectuent des heures de service au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi.

Lorsque l'indemnisation relève du régime des I.H.T.S., les heures accomplies au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi soient rémunérées de la manière suivante :

- par une quote-part de la rémunération normale (Heures complémentaires), tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail à temps complet applicable dans la collectivité ;
- par des I.H.T.S. au-delà du seuil de la durée légale du travail.

Délégation est donnée au Président du Conseil d'Administration pour la mise en œuvre et la gestion des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans le respect des principes indiqués ci-dessus, des dispositions du protocole d'accord adopté par le Conseil d'Administration en ce qui concerne l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (protocole d'accord du 27/12/2001 modifié) et les dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents de la collectivité.

Le régime d'indemnisation des heures supplémentaires étant calqué par rapport à celui applicable aux agents de l'état, délégation est donnée au Président du Conseil d'Administration pour décider de prendre en compte des modifications éventuelles relatives aux modalités de calcul des heures supplémentaires dans la limite des crédits budgétaires inscrits par le Conseil d'Administration.

II - LE REGIME INDEMNITAIRE

Le S.D.I.S. privilégie en matière de régime indemnitaire les fonctions exercées.

I - DISPOSITIF GENERAL

Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Le régime indemnitaire est également lié à l'exercice effectif des fonctions, et d'autre part à la reconnaissance des compétences techniques, des sujétions afférentes aux emplois occupés par les personnels des différents cadres d'emplois. Dans ce cadre, le régime indemnitaire comprend deux parts :

- Une prime de fonction qui est la contrepartie de l'exercice des fonctions (40% du montant du régime indemnitaire).-
- Une prime forfaitaire de compétences et de sujétions qui est la contrepartie de la reconnaissance de la technicité des emplois (60% du montant du régime indemnitaire).

Ce régime est établi dans le respect des dispositions législatives et réglementaires précisant pour chaque cadre d'emplois et chaque grade les plafonds de référence déterminés par rapport aux emplois de référence de l'État.

Dans les limites définies par le conseil d'administration, délégation est donnée au Président du Conseil d'Administration pour fixer le montant individuel applicable à chaque agent pour tenir compte des sujétions particulières liées aux fonctions exercées, aux contraintes de services ou à une surcharge ponctuelle d'activités.

II – REGLES PARTICULIERES

1. Mensualisation

Le régime indemnitaire est versé mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice du régime indemnitaire au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

2. Clause de revalorisation

Les montants maximums (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'état.

3. Réexamen du régime indemnitaire

Le montant du régime indemnitaire attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

4. Actualisation du régime indemnitaire

La modulation individuelle qui permet l'alignement sur le montant annuel de régime indemnitaire attribué aux agents du conseil départemental de l'Aveyron (Régime indemnitaire mensuel + prime annuelle) fera l'objet chaque année d'une mise à jour au 1^{er} janvier (sur la base de la paye de novembre de l'année N-1) :

- en cas de revalorisation indiciaire,
- en cas de changement de la valeur du point,
- en cas de changement d'échelon,
- en cas d'évolution dans les droits au Supplément Familial de Traitement et à la Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.),
- ou de tout autre élément qui entraînerait un changement positif ou négatif du régime indemnitaire.

5. Prise en compte des fonctions exercées dans l'attribution du régime indemnitaire

Le S.D.I.S. souhaite reconnaître les fonctions exercées par les agents indépendamment du grade détenu.

Pour chaque poste, il est défini un cadre d'emplois de référence dans l'organigramme fonctionnel.

Dans un souci de mobilité, d'évolution professionnelle et de reconnaissance des compétences, les agents peuvent être affectés sur un emploi doté d'un cadre d'emplois de référence de niveau supérieur à celui auquel ils appartiennent.

Dans cette situation, les agents concernés perçoivent le régime indemnitaire correspondant au premier grade du cadre d'emplois de la fonction occupée.

6. Personnels non titulaires

Les agents non titulaires recrutés sur la base d'une rémunération indiciaire peuvent prétendre au même régime indemnitaire que celui applicable aux agents titulaires à grade et fonctions équivalentes. Le régime indemnitaire du grade de référence correspondant est octroyé dès le début du 4^{ème} mois d'ancienneté continue ou dès leur recrutement pour les agents contractuels recrutés pour une durée supérieure à 6 mois.

III – ABSENTEISME

- *Prime d'exercice effectif des fonctions (40 % du régime indemnitaire)*

Cette prime est liée à l'exercice des fonctions. L'absence d'un agent pour une période de 30 jours consécutifs entraîne la suspension de cette indemnité. Les absences prises en compte sont les suivantes : maladie ordinaire, CLD, CLM, Congés de grave maladie.

- *Prime forfaitaire, de compétences et de sujétions (60 % du régime indemnitaire)*

Celle-ci suit l'évolution du traitement indiciaire.

Dans ce schéma, après 30 jours consécutifs d'absence, l'agent perd la totalité de sa prime de fonction (40 % du régime indemnitaire) mais garde la prime forfaitaire liée à ses compétences (60 % du régime indemnitaire), celle-ci étant réduite dans les mêmes proportions que le traitement.

IV – PRIME ANNUELLE

En complément du régime indemnitaire mensuel, tous les agents du S.D.I.S. perçoivent une indemnité annuelle. Elle est égale au traitement mensuel brut augmenté du Supplément Familial de Traitement et de la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Au delà du 10^{ème} jour d'absence, apprécié sur une année calendaire (du 1^{er} janvier au 31 décembre), cette prime est amputée de 1/200^{ème} de son montant par jour d'absence. Le plancher minimum de cette prime est fixé à 1 307,40 €.

V – PRESENTATION DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont définies dans le 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'état.

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Au sein des services du S.D.I.S., ce dispositif s'applique à tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

- Cadres d'emplois des attachés territoriaux,
- Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique

- Cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- Cadres d'emplois des techniciens territoriaux,
- Cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Filière médico-sociale

- Cadres d'emplois des psychologues territoriaux.

VI – DISPOSITIONS GENERALES

Le nouveau régime indemnitaire mensuel est mis en œuvre avec effet au 1^{er} janvier 2017.

VII – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Dans l'attente de la parution des arrêtés de transposition de la Fonction Publique d'État à la Fonction Publique Territoriale des cadres d'emplois concernés des filières technique et médico-sociale, le régime indemnitaire actuel subsiste.

L'indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) :

Au sein des services du S.D.I.S., ce dispositif s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie C occupant l'un des grades suivants :

Filière technique

- Catégorie C
- Cadre d'emplois des agents de maîtrise (tous les grades)
- Cadre d'emplois des adjoints techniques (tous les grades)

Le décret prévoit que le montant annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade par arrêté du 14 janvier 2002, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 1 et 8. Ce montant de référence annuel, est indexé sur la valeur du point fonction publique.

Ainsi, le montant maximum de l'enveloppe de l'IAT calculé pour chaque grade ou catégorie correspond au montant de référence du grade multiplié par le coefficient multiplicateur de 8 et par le nombre d'agents de ce grade. Toutefois les collectivités sont libres de retenir un coefficient inférieur à 8.

Pour la période transitoire à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'à la date de parution des arrêtés de transposition, ce coefficient est porté de 5 à 8 et il est instauré pour ces deux cadres d'emplois l'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (Coefficient 3 pour le calcul des plafonds de référence).

L'indemnité Spécifique de Service (ISS) :

Les agents éligibles à l'ISS relèvent des grades et des fonctions ou service suivants :

Grades de la FPT	Fonctions ou service
Technicien	Service technique, service opération, Responsable de la cellule volontariat
Technicien principal de 2ème classe	Service technique, service opération, Responsable de la cellule volontariat
Technicien principal de 1ère classe	Service technique, service opération, Responsable de la cellule volontariat
Ingénieur	Service technique

Pour l'ISS, les coefficients de modulation individuelle maximum sont fixés par grade comme suit :

Grades de la FPT	Coefficient de modulation individuelle maximum
Technicien	1,1
Technicien principal de 2ème classe	1,1
Technicien principal de 1ère classe	1,1
Ingénieur	1,15

Pour la période transitoire à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'à la date de parution des arrêtés de transposition, le coefficient de modulation par service est porté de 1 à 1,1.

Les agents des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux peuvent bénéficier de la Prime de Service et de Rendement dans la limite des plafonds réglementaires.

Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues :

Cette prime est attribuée aux membres du cadre d'emplois des psychologues territoriaux dans la limite des plafonds réglementaires. Le montant attribué individuellement peut varier dans la limite de 150% du montant de référence annuel.

LA REALISATION D'ASTREINTES ET D'INTERVENTIONS

Les personnels de la filière technique employés aux services techniques du S.D.I.S. sont susceptibles d'effectuer des périodes d'astreintes, pendant lesquelles ils ont l'obligation de demeurer à leur domicile ou à proximité, sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur, afin d'être en mesure de rejoindre l'Etat-Major à la demande du S.D.I.S. L'intervention, et le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

*** Cas de recours aux astreintes :**

- *réparation et assistance technique aux véhicules opérationnels ;*
- *convoyage et mise en œuvre de moyens opérationnels (cellules spécialisées, véhicules de renfort...).*

*** Emplois concernés :**

- *mécaniciens.*

*** Modalités d'organisation :**

- *Selon planning annuel défini l'année n-1.*

*** Régime des compensations :**

La période d'astreinte ouvre droit à **une indemnité d'astreinte**. Elle ne peut donner droit à un repos compensateur.

Pour les interventions réalisées durant une astreinte, ils n'ont droit ni à l'indemnité d'intervention ni à un repos compensateur mais ils peuvent percevoir des **I.H.T.S.**

Les modalités de la rémunération et de la compensation de ces astreintes d'exploitation, fixées par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté ministériel du 14 avril 2015, sont les suivantes :

I semaine d'astreinte complète	Indemnité : 159,20 €
En intervention	Compensation horaire : IHTS

Les membres du conseil d'administration ont adopté par délibération en date du 25 novembre 2005 les règles relatives à la réalisation d'astreintes et d'interventions (Cas de recours aux astreintes, emplois concernés et modalités d'organisation) au 1^{er} janvier 2006.

La présente délibération a été transmise au centre de gestion pour information.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Grade Fonction	Régime Indemnitaire de référence	Groupes de fonctions	Plafond légal maximum annuel	Plafond maximum annuel SDIS12	Montant mensuel maximum SDIS12	Répartition	Observations
Directeur territorial, attaché hors classe							
Chef de groupement	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	Groupe 2	32130	32130	2677,50	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Attaché Principal							
Chef de groupement		Groupe 2	32130	32130	2677,50	Primes de fonctions 40%	
Chef de service	IFSE	Groupe 3	25500	25500	2125,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Autres		Groupe 4	20400	20400	1700,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Attaché							
Chef de groupement		Groupe 2	32130	32130	2677,50	Primes de fonctions 40%	
Chef de service	IFSE	Groupe 3	25500	25500	2125,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Autres		Groupe 4	20400	20400	1700,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Rédacteur Principal de 1^o classe, Rédacteur Principal de 2^o classe à partir du 4^{ème} échelon							
Chef de service		Groupe 1	17480	17480	1456,67	Primes de fonctions 40%	
Adjoint au chef de service	IFSE	Groupe 2	16015	16015	1334,58	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Autres		Groupe 3	14650	14650	1220,83	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Rédacteur Principal de 2^o classe au 1^o échelon							
Chef de service		Groupe 1	17480	17480	1456,67	Primes de fonctions 40%	
Adjoint au chef de service	IFSE	Groupe 2	16015	16015	1334,58	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Autres		Groupe 3	14650	14650	1220,83	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Rédacteur jusqu'au 3^{ème} échelon							
Chef de service		Groupe 1	17480	17480	1456,67	Primes de fonctions 40%	
Adjoint au chef de service	IFSE	Groupe 2	16015	16015	1334,58	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Autres		Groupe 3	14650	14650	1220,83	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe							
Responsabilités particulières		Groupe 1	11340	11340	945,00	Primes de fonctions 40%	
Autres	IFSE	Groupe 2	10800	10800	900,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe							
Responsabilités particulières		Groupe 1	11340	11340	945,00	Primes de fonctions 40%	
Autres	IFSE	Groupe 2	10800	10800	900,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Adjoint Administratif de 1^{ère} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe							
Responsabilités particulières		Groupe 1	11340	11340	945,00	Primes de fonctions 40%	
Autres	IFSE	Groupe 2	10800	10800	900,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Adjoint Administratif de 2^{ème} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Administratif							
Responsabilités particulières		Groupe 1	11340	11340	945,00	Primes de fonctions 40%	
Autres	IFSE	Groupe 2	10800	10800	900,00	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	

FILIÈRE TECHNIQUE

Grade Fonction	Régime indemnitaire de référence	Groupes de fonctions	Plafond légal maximum annuel	Plafond maximum SDS12	Montant mensuel SDS12	Montant mensuel SDS12	Observations
Ingénieur (Tous grades confondus)	Indemnité spécifique de service (ISS) Prime de service et de rendement (PSR)	Groupes 3				30% TB Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Technicien principal de 1^{er} classe ayant une action de conception et de réalisation dans le domaine technique	Indemnité spécifique de service	Groupes 2			597,14	Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	Taux individuel maximum possible
Technicien principal de 1^{er} classe (Autres)							
	Prime de service et de rendement	Groupes 2				Primes de fonctions 40%	
	Chef de service	Groupes 1				5% TBMG Primes de compétences 60%	Maintenu
	Responsabilités particulières	Groupes 2				282,63 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
	Autres	Groupes 3				246,67 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
		Groupes 3				210,71 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Technicien principal de 2^e classe							
	Chef de service	Groupes 1				282,63 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
	Responsabilités particulières	Groupes 2				246,67 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
	Autres	Groupes 3				210,71 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Technicien							
	Chef de service	Groupes 1				282,63 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
	Responsabilités particulières	Groupes 2				246,67 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
	Autres	Groupes 3				210,71 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	
Agent de Maîtrise Principal							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				629,65 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	90,54 135,82
	Autres	Groupes 2				629,65 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	82,33 123,49
Agent de Maîtrise							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				615,99 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	71,82 107,73
	Autres	Groupes 2				615,99 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	63,94 95,92
Adjoint Technique Principal de 1^{er} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Technique Principal de 1^{er} classe							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				620,31 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	87,97 131,95
	Autres	Groupes 2				620,31 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	79,99 119,98
Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Technique principal de 2^{ème} classe							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				615,99 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	71,82 107,73
	Autres	Groupes 2				615,99 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	63,94 95,92
Adjoint Technique de 1^{er} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				597,14 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	71,15 106,73
	Autres	Groupes 2				597,14 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	63,37 95,05
Adjoint Technique de 2^{ème} classe reclassé dans le grade d'Adjoint Technique							
	Responsabilités particulières	Groupes 1				587,07 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	69,46 104,18
	Autres	Groupes 2				587,07 Primes de fonctions 40% Primes de compétences 60%	61,92 92,88

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Grade Fonction	Régime Indemnitaire de référence	Groupes de fonctions	Plafond légal maximum annuel	Plafond maximum annuel SDIS12	Montant mensuel maximum SDIS12	Montant mensuel SDIS12	Observations
Psychologue hors classe							
Chef de service	Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des psychologues	Groupe 3			431,25	400,84	Primes de fonctions 40%
Autres						339,17	Primes de compétences 60%
							160,34
							240,50
							135,67
							203,50
Psychologue de classe normale							
Chef de service	Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des psychologues	Groupe 3			431,25	302,95	Primes de fonctions 40%
Autres						257,74	Primes de compétences 60%
							121,18
							181,77
							103,10
							154,64

