

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS D'INDRE ET LOIRE

*

SEANCE DU 24 JUIN 2020

*

CA 15-24-06-2020 L'an deux mil dix-neuf, le 24 juin

OBJET :
Eligibilité des
cadres d'emplois
des techniciens et
ingénieurs
territoriaux au
RIFSEEP au
1^{er} mars 2020

Le Conseil d'Administration du service départemental d'incendie et de secours d'Indre-et-Loire dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la direction départementale du SDIS, sise à Fondettes, sous la présidence de Monsieur Alexandre CHAS, Président du conseil d'administration du SDIS.

Date de convocation du Conseil d'Administration : le 11 juin 2020

Présents :

Mesdames Jocelyne COCHIN, Brigitte DUPUIS, Martine TARTARIN, Messieurs Alexandre CHAS, Cédric DE OLIVEIRA, Gérard DUBOIS, Jean-Pierre GASCHET, Thomas GELFI, Didier GUILBAULT, Vincent MORETTE, Jean-Gérard PAUMIER

Nombre de
conseillers

- en exercice : 14
- présents : 11
- votants : 11

Mme Chantal DEBLAIS, payeur départemental

M. le colonel Ivan PATUREL, Docteur Arnaud JAEGLE, M. le cadre de santé 2ème classe Christophe DUVEAUX, M. l'adjudant Cyril POUPAULT

M. le colonel Ludovic POIRIER, directeur départemental adjoint

M. Bruno CHANTEAU, directeur administratif et financier

Absents et excusés :

Mme Martine CHAIGNEAU et son suppléant M. Patrick BOURDY

M. Olivier LEBRETON et sa suppléante Mme Geneviève GALLAND

M. Pierre-Alain ROIRON

ELIGIBILITE DES CADRES D'EMPLOIS DES TECHNICIENS ET INGENIEURS TERRITORIAUX
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET
DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
AU 1er MARS 2020

Le SDIS 37 a, par délibération du conseil d'administration en date du 18 décembre 2019 prise après avis du comité technique en date du 5 juin 2020, mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2020 pour les cadres d'emplois éligibles conformément au principe d'équivalence avec les corps de l'Etat correspondants.

En ce qui concerne les techniciens territoriaux et ingénieurs territoriaux, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a, par un dispositif d'homologie transitoire, identifié dans son annexe 2 les deux corps de l'Etat équivalent permettant l'intégration au dispositif RIFSEEP des agents appartenant à ces deux cadres d'emplois.

Il s'agit de :

- pour les **techniciens territoriaux** du corps des contrôleurs des services techniques du Ministère de l'Intérieur pour lequel l'arrêté ministériel du 7 novembre 2017 fixe les montants de l'IFSE et du CIA

- pour les **ingénieurs territoriaux** du corps des ingénieurs des services techniques du Ministère de l'Intérieur pour lequel l'arrêté ministériel du 26 décembre 2017 fixe les plafonds de l'IFSE et du CIA

Le décret est entré en vigueur le 1^{er} mars 2020.

Enfin, l'annexe 1 du décret précité maintient toutefois la correspondance de ces deux cadres d'emplois avec leur corps équivalent « historique » pour permettre de garantir la continuité de bénéfice de certaines indemnités propres à ces corps, cumulables avec le RIFSEEP, mais non existantes au sein du SDIS.

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES IDENTIQUES AUX CADRES D'EMPLOIS DÉJÀ INTÉGRÉS

Les travaux menés au sein du SDIS depuis fin 2018 et qui ont abouti à la délibération du CASDIS du 18 décembre 2019 avaient concerné tous les personnels administratifs et techniques de l'Etablissement.

Par conséquent, il convient uniquement désormais d'intégrer les techniciens et ingénieurs selon les mêmes modalités mises en œuvre le 1^{er} janvier 2020 pour les cadres d'emplois déjà intégrés à ce dispositif indemnitaire.

A) Cadre juridique

En ce qui concerne les techniciens et ingénieurs territoriaux et conformément au principe d'exclusivité, le RIFSEEP va se substituer aux primes suivantes :

- indemnité spécifique de service (ISS)
- prime de service et de rendement (PSR)

Le RIFSEEP reste cumulable au SDIS 37 avec :

- la NBI car elle constitue un élément du traitement et non une prime ou indemnité
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement..)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité différentielle, GIPA...)

B) Composition du RIFSEEP

1 - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Cette indemnité, qui constitue la part fixe du RIFSEEP, est versée en tenant compte non seulement du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par le fonctionnaire (sur la base de la fiche de poste), mais également de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (connaissances et approfondissement des savoirs acquis par la pratique).

Les fonctions du poste sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants définis par le décret n°2014-513 :

- 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

Les indicateurs mis en place par la délibération du 18 décembre 2019 en ce qui concerne l'IFSE sont applicables aux ingénieurs et techniciens territoriaux (**Annexe 1 et Annexe 2**)

2 - Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Ce complément, qui constitue la part variable du RIFSEEP, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée au moment de l'entretien professionnel annuel et confère ainsi au RIFSEEP un caractère de levier de valorisation professionnelle.

Les indicateurs mis en place par la délibération du 18 décembre 2019 en ce qui concerne le CIA sont applicables aux ingénieurs et techniciens territoriaux (**Annexe 3**)

Montants réglementaires maximaux annuels

Le décret susvisé du 27 février 2020 ainsi que les arrêtés interministériels 7 novembre et 26 décembre 2017 prévoient les montants plafonds annuels suivants (services déconcentrés hors Ile-de-France) :

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	IFSE	CIA	total maxi
Ingénieurs <i>Arrêté 26/12/2017</i> <i>(ingénieurs services techniques ministère de l'Intérieur)</i>	Groupe A1	36 210 €	5 390 €	42 600 €
	Groupe A2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
	Groupe A3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
Techniciens <i>Arrêté 7/11/2017</i> <i>(contrôleurs services techniques ministère de l'Intérieur)</i>	Groupe B1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
	Groupe B2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
	Groupe B3	14 650 €	1 995 €	16 645 €

La délibération instituant le RIFSEEP doit respecter la limite suivante : la somme des deux parts (IFSE + CIA) ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Par conséquent, il est possible de dépasser l'un des deux plafonds indiqués ci-dessus dès lors que l'ensemble demeure inférieur au total.

C) Modalités de mise en œuvre au sein du SDIS

La délibération du conseil d'administration du 18 décembre 2019 définit pour tous les cadres d'emplois, y compris ceux des ingénieurs et techniciens territoriaux, les bénéficiaires du RIFSEEP et ses modalités d'attribution (cotation des postes, IFSE fonctions, IFSE expérience professionnelle, CIA, périodicité de versement et réexamen, modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE, modulations CIA, montants alloués au SDIS).

Toutefois, les dispositions de cette délibération ne trouvent leur application pour les 2 cadres d'emplois concernés qu'à compter du 1^{er} mars 2020, date de l'entrée en vigueur du décret.

2. MISE EN PLACE DE L'IFSE DES INGENIEURS ET TECHICIENS

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade de l'agent et ces groupes sont hiérarchisés (le groupe « 1 » est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants).

La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP prévoit une répartition des postes selon un nombre défini de groupes de fonctions :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de la catégorie B

Toutefois, et contrairement au cadre d'emplois des attachés territoriaux qui constitue le cadre d'emplois des agents de catégorie A de la filière administrative, le corps des ingénieurs des services techniques du Ministère de l'Intérieur, n'envisage que 3 groupes de fonctions pour ces agents de la catégorie A de la filière technique.

La ventilation des emplois et postes de l'organigramme concernant les ingénieurs et techniciens par groupes de fonctions est réalisée par analogie avec celle déjà opérée pour les attachés et rédacteurs :

Groupes de fonctions	Type d'emplois	Emplois de l'organigramme	Postes concernés au <u>01/03/2020</u>
A 1	Fonctions à forte exposition et à très haute responsabilité et/ou fonctions stratégiques Fonctions à forte expertise et/ou sujétions particulières Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet ou de programme	Chefs de pôle	Chef du PSTL

A 2	Fonctions à forte exposition d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet ou de programme	Chefs de groupement	Chef du GSIC
A 3	Fonctions d'encadrement élevé Fonctions à forte exposition Fonctions avec sujétions particulières nécessitant une forte expertise Adjoint à une fonction du A2	–	–

Groupes de fonctions	Type d'emplois	Emplois de l'organigramme	Postes concernés au <u>01/03/2020</u>
B 1	Fonctions d'encadrement élevé à forte exposition Fonction d'élaboration de projets et de processus complexes Fonctions d'étude et/ou de conception à haut niveau d'expertise Adjoint à une fonction du A2	Adjoints chef de groupement Chefs de service Responsable conception et réalisation de constructions	Adjoint au chef du GSIC – Chef service MIL <u>Chefs des services :</u> CAT, IG, IAT, ITO, logistique, matériels, sécurité et performance globale, travaux exploitation Responsable travaux maîtrise d'œuvre
B 2	Fonctions d'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents Fonctions d'élaboration de projets et de processus Fonctions d'étude et/ou de conception à haut niveau d'expertise Adjoint à une fonction du A3 ou B1	Adjoints chef de service	Adjoint au chef du service IG
B 3	Fonctions d'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents Fonction de mise en œuvre et de suivi de projets et de processus	Techniciens informatique	<u>Techniciens informatique:</u> SITO, SIAT

3. RAPPEL SUR L'APPLICATION DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE

L'article 6 du décret n°2014-513 prévoit que « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise au 2° de l'article 3 ».

Cette garantie de maintien du régime indemnitaire perçu en février 2020, bien qu'initialement destinée aux fonctionnaires d'Etat et non obligatoire pour les fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de libre administration, sera mise en place au 1er mars 2020 pour les agents des 2 cadres d'emplois concernés qui ne verraient pas le montant de leur régime indemnitaire augmenter par le passage au RIFSEEP.

Cette clause de sauvegarde a vocation à disparaître en cas de changement de groupe de fonctions.

Toutefois, elle a vocation à être maintenue dans les cas suivants :

- mobilité interne sur un poste classé sur un niveau de fonctions (groupe) identique ou inférieur
- nomination sur un grade sans changement de groupe de fonctions
- réexamen de l'IFSE « fonctions » sans réévaluation substantielle (sans changement de groupe)
- réexamen de l'IFSE « expérience professionnelle »

Sont exclus de la détermination de ce montant à maintenir :

- la GIPA et les indemnités différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire
- les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT)
- les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail

Enfin, le versement d'un CIA ne remet pas en cause la clause de sauvegarde ni ne conduit à un nouveau calcul.

4. DETERMINATION DES PLAFONDS ANNUELS RIFSEEP

Il est rappelé les socles indemnitaires annuels et les plafonds annuels RIFSEEP des groupes de fonctions A et B approuvés par le conseil d'administration dans sa séance du 18 décembre 2019 :

Groupes de fonctions	Socle indemnitaire annuel	Valeur € 1 point IFSE	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	Plafond annuel RIFSEEP
A1	12 000 €	32 €	16 000 €	2 000 €	18 000 €
A2	10 100 €	32 €	15 000 €	2 000 €	17 000 €
A3	9 500 €	32 €	14 000 €	2 000 €	16 000 €
B1	7 750 €	32 €	11 500 €	2 000 €	13 500 €
B2	6 930 €	32 €	10 500 €	2 000 €	12 500 €
B3	6 110 €	32 €	9 700 €	2 000 €	11 700 €

5. DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet **au 1er mars 2020**.

Le comité technique de l'établissement a été sollicité le 5 juin dernier : avis favorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel et du collège des représentants de l'administration.

Les délibérations antérieures relatives, en tout ou partie, au régime indemnitaire des agents des cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens intégrés au RIFSEEP sont abrogées à compter de 1^{er} mars 2020 :

- délibération du 18/03/1999 : régularisation de régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques (*prime d'assiduité*)
- délibération du 12/10/2000 : application de l'ISS aux agents de la filière technique
- délibération du 13/03/2003 : complément au régime indemnitaire applicable aux personnels de la filière technique (*PSR des contrôleurs de travaux*)
- délibération du 24/06/2004 : complément au régime indemnitaire applicable aux personnels de la filière technique (*PSR des ingénieurs*)
- délibération du 09/12/2004 : régime indemnitaire des PAT de l'établissement public
- délibération du 14/06/2010 : régime indemnitaire des personnels techniques (*nouvelle base réglementaire PSR*)

Il est demandé aux membres du conseil d'administration :

- d'approuver l'intégration des agents du cadre d'emplois des ingénieurs et du cadre d'emplois des techniciens au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités définies ci-dessus et en annexes, à compter du 1^{er} mars 2020 ;
- d'instituer la clause de sauvegarde en application de l'article 6 du décret n°2014-513 ;
- d'autoriser le président du conseil d'administration à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes et modalités définis ci-dessus et en annexes ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP ;
- d'approuver les termes du présent rapport et de ses annexes.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :

- approuvent l'intégration des agents du cadre d'emplois des ingénieurs et du cadre d'emplois des techniciens au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités définies ci-dessus et en annexes, à compter du 1^{er} mars 2020 ;
- instituent la clause de sauvegarde en application de l'article 6 du décret n°2014-513 ;
- autorisent le président du conseil d'administration à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes et modalités définis ci-dessus et en annexes ;
- prévoient d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP ;
- approuvent les termes du présent rapport et de ses annexes.

Le Président du Conseil d'Administration,

SIGNE

Alexandre CHAS

Certifié
exécutoire
Après réception
à la Préfecture
Le 01/07/2020

Et publication
Le 01/07/2020

ANNEXE 1 : indicateurs de cotation des postes au titre de l'IFSE « fonctions »

	Indicateur de valeur importante
	Indicateur de valeur médiane
	Indicateur de valeur de base

Critère ① : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Responsabilité d'encadrement direct		Nombre de collaborateurs placés directement sous sa responsabilité	> ou = à 5	15
			3 ou 4	11
			2	6
			1	3
			Sans objet	0
Niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme		Positionnement du poste dans l'organigramme	Chef de pôle	26
			Chef de groupement	16
			Chef de service	13
			Chargé de mission	
			Chef de bureau et équivalent	8
Agent d'exécution	4			
Préparation et animation de réunions		Organiser et conduire des réunions de décision, d'information, de production, selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui - partenaires extérieurs	4
			Oui - intra SDIS	2
			Non (<i>y compris jusqu'à 5 par an</i>)	0
Conception et coordination d'ordre technique ou administratif		Analyser les besoins, définir, piloter et/ou conduire des dossiers stratégiques au sein de l'Etablissement ou des dossiers structurants et transversaux dans son périmètre de compétence, qu'ils soient d'ordre technique ou administratif	Dossiers stratégiques	6
			Dossiers structurants et transversaux	4
			Non prévu dans la fiche de poste	0

Critère ② : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Technicité / difficulté du poste		Niveau de technicité du poste (<i>juridique, technique, financière, normative, organisationnelle...</i>)	Arbitrage / décision / supervision (y compris opérations/constructions)	8
			Conseil / interprétation	6
			Mise en œuvre / organisation	4
			Application / exécution	2
Certifications et/ou habilitations		Certification(s) et/ou habilitation(s) requise(s) pour l'exécution des missions principales du poste	Oui avec recyclage certificat obligatoire	3
			Oui sans recyclage certificat	1
			Non	0
Connaissances requises		Niveau général de connaissances attendues sur le poste	Expertise	8
			Maîtrise	6
			Pratique	4
Degré d'autonomie accordé au poste dans l'organisation du travail de l'agent		Exercice des missions du poste sans constante supervision, prise d'initiative dans un cadre de responsabilité défini	Marge de manœuvre importante	5
			Marge de manœuvre limitée	2
Maîtrise d'une langue étrangère		Poste requérant l'usage courant d'une langue étrangère dans l'exercice des fonctions	Oui	1
			Non	0
Progiciel métier		Utilisation experte et permanente d'un progiciel métier	Administrateur fonctionnel	5
			Utilisation experte et paramétrages	2
			Utilisation courante	0

Critère ③ : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Indicateur	Niveau de l'indicateur	Définition	Echelle d'évaluation	POINTS
Cycles de travail décalés (<i>w-e ; nuit ; jours fériés</i>)		Travail déplacé en dehors du cycle hebdomadaire (<i>horaires postés ou alternants</i>)	Oui	6
			Non	0
Variabilité des horaires en fonction des besoins du service (<i>administratif et/ou opérationnel</i>)		Le poste nécessite un aménagement des horaires de travail (flexibilité) en fonction des besoins du service en dehors des bornes quotidiennes de travail de l'agent (<i>tôt le matin, tard le soir, week-end, jours fériés</i>)	Permanent	6
			Fréquent (≥ 10 fois/an)	4
			Ponctuel (entre 5 et 9 fois/an)	2
			Non prévu dans la FDP (< 5 fois/an)	0
Suppléance du N + 1		Remplace le supérieur hiérarchique en son absence (<i>adjoint ou suppléance</i>)	Oui	7
			Non	0
Traitement de données à caractère confidentiel (données personnelles, techniques)		Niveau de confidentialité requis sur le poste au regard des données traitées, de la sensibilité des dossiers traités et/ou des acteurs concernés	Haut	5
			Modéré	3
			Sans objet	0
Réalisation de travaux dangereux et/ou pénibles		Ambiances thermiques, sonores, lumineuses, poussiéreuses, chimiques, radiologiques, biologiques, organisationnelles dangereuses. Manutention de charges, postures pénibles, risques routiers, vibrations mécaniques...exposant l'agent à un risque de blessures physiques.	Poste très exposé	5
			Poste exposé	3
			Poste faiblement exposé	1
Chargé de la prévention des risques professionnels		Assistant de prévention (<i>fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail</i>)	Oui	3
			Non	0
Responsabilité pénale personnelle		Engagement potentiel, dans le respect des dispositions du code pénal, de la responsabilité pénale (responsabilité individuelle) en cas d'infraction non intentionnelle commise dans l'exercice des fonctions du poste (hors conduite).	Poste fortement exposé	5
			Poste faiblement exposé	1

ANNEXE 2 : indicateurs de cotation des agents au titre de l'IFSE « expérience professionnelle »

Indicateur	Echelle d'évaluation	Points
Exerce majoritairement des missions d'un poste supérieur à son grade	Oui	2
	Non	0
<p>CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL</p> <p><i>Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement, l'environnement territorial</i></p>	<u>Approfondie</u> : environnement professionnel (institutionnels, partenaires extérieurs...) en général	4
	<u>Courante</u> : collectivité et son organisation	2
	<u>Basique</u> : environnement proche (service)	1
	Non évaluable (❖)	0
<p>EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE D'ACTIVITÉ * EXERCÉ</p> <p><i>(autres services publics compris)</i></p> <p>* domaine d'activité = famille professionnelle du répertoire des métiers CNFPT</p>	> = à 10 ans	3
	de 3 à 9 ans	2
	< à 3 ans	1
<p>CAPACITÉ À MOBILISER, EXPLOITER LES ACQUIS DES FORMATIONS SUIVIES et/ou À DÉVELOPPER SES CONNAISSANCES</p>	Cherche constamment à développer et mobiliser ses compétences au-delà de celles exigées par le poste	3
	Actualise ses compétences en cherchant à suivre les formations exigées par le poste	1
	Reste sur ses acquis sans chercher à développer d'avantage ses compétences	0
	Non évaluable (❖)	0
<p>CAPACITÉ À EXPLOITER LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE</p> <p><i>Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience</i></p>	<u>Expertise</u> : maîtrise son poste, transmet ses savoirs et formule des propositions	4
	<u>Maîtrise</u> : développe son poste, le fait progresser	2
	<u>Opérationnel</u> : mobilise les savoirs et savoirs-faire acquis	1
	<u>Notions</u> : en cours d'acquisition des savoirs et savoirs-faire attendus	0
	Non évaluable (❖)	0

(❖) situation des nouvelles recrues externes

En ce qui concerne le premier indicateur, il s'agit des postes occupés par des agents dont le grade maximum figurant sur l'organigramme relève de la catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue par l'agent.

Cette cotation est donc mécaniquement liée à l'organigramme, sans analyse précise poste par poste de la réalité d'exercice de missions supérieures.

Par conséquent, afin d'affiner la réalité du niveau des missions exercées par l'agent, le répertoire des métiers du SDIS sera rédigé d'ici le prochain réexamen de l'expérience professionnelle des agents (2 ans).

ANNEXE 3 : indicateurs d'éligibilité des agents au CIA « objectif »

Indicateurs du CREP	Libellé du niveau "très satisfaisant"	Catégories hiérarchiques concernées		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Autonomie et sens de l'organisation	Se saisit des affaires le concernant et accomplit son travail de manière totalement autonome et avec une grande efficacité organisationnelle. Assume ses responsabilités	oui	oui	oui
Capacité à partager l'information et à rendre compte	Partage parfaitement les informations nécessaires au service et rend parfaitement compte de son travail	oui	oui	oui
Capacité d'initiative et d'anticipation	Prévient et anticipe à temps les problèmes. Prend des initiatives profitables à son service et sait répondre efficacement aux situations fortuites	oui	oui	oui
Capacité d'analyse et capacité à formuler des propositions	Sait démêler les situations complexes, les exposer clairement à sa hiérarchie et fait des propositions bien argumentées	oui	oui	❖
Capacité à travailler en équipe	Prend toujours en compte les avis des autres. Propose souvent des projets communs pertinents. Est moteur dans la dynamique de groupe	oui	oui	oui
Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits	Fait preuve d'une grande capacité de négociation et de dialogue. Est capable de désamorcer en amont des situations qui s'avèreraient difficiles	oui	oui	❖
Rapport avec la hiérarchie	Apporte un concours efficace. Est un appui pour sa hiérarchie et dialogue avec elle de façon constructive	oui	oui	oui
Capacité à la prise de décision	Anticipe, sait prendre ses responsabilités dans la prise de décision en toute autonomie et en mesure les impacts	oui	oui	
Capacité à identifier et valoriser les compétences individuelles et collectives	Sait repérer les compétences et qualités de chaque agent et les mettre en avant. Motive les agents dans leur progression professionnelle	oui	oui	
Capacité à animer, motiver l'équipe et développer l'esprit d'équipe	Maîtrise les méthodes d'animation d'équipe et les met en œuvre pour l'information, la sensibilisation, la délégation, ...	oui	oui	

❖ indicateur pouvant être satisfait par des agents de catégorie C sans pour autant être exigé