

GROUPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Avignon le

Le Chef de Groupement

Affaire suivie par : Isabelle PIGOULLIÉ-RODULFO

☎ : 04.90.81.68.08

☎ : 04 90 81 67 70

[pigoullie-rodulfo.i@sdis84.fr](mailto:pigoullie-rodulfo.i@sdis84.fr)

Nos Réf : RH/IPR/CC/011-

# PROJET

Note à l'attention des :  
Chefs de Centre / Chefs de service

**Objet :** Attribution Taux Individuel IAT 2011 pour les Sapeurs Pompiers Professionnels

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) peut être attribuée aux agents de catégorie C appartenant à différentes filières de la fonction publique territoriale et ceux de la catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380.

L'IAT mise en place au sein du SDIS de Vaucluse depuis 2007 offre aux Chefs de Centre et de service un outil de management pertinent et efficace.

## Les modalités d'attribution en vigueur jusqu'en 2010

Les critères définis par le directeur départemental en 2008 permettent d'attribuer l'IAT de manière cohérente et relativement uniforme au sein du SDIS. La répartition est la suivante :

1. 2,5 points de part fixe
2. de 0 à 2,5 points reflétant la manière globale de servir de l'agent durant l'année précédente, telle qu'elle ressort de l'évaluation.
3. de 0 à 0,8 point correspondant à son implication dans la/les unités spécialisées (en discernant l'investissement effectif durant et hors temps de service),
4. de 0 à 0,8 point pour son implication dans la formation (en discernant l'investissement effectif durant et hors temps de service),
5. de 0 à 0,8 point pour son investissement et sa disponibilité en dehors du temps de service et sur des actions non visées ci-dessus (GIFF préventifs, services de sécurité, ...),
6. 1 point forfaitaire pour les ACMO.

Au-delà des 2,5 points de part fixe attribués à chaque personnel (SPP non soumis au régime des IFTS), la part variable proposée par le chef de structure est le reflet de la manière de servir de l'agent et de son investissement dans le fonctionnement du centre et du SDIS

L'entretien professionnel permet depuis 2008 de pouvoir échanger sur la manière de servir avec chaque agent. Je vous rappelle que le SDIS a décidé pour l'année 2010 de supprimer la notation chiffrée et qu'il convient de définir de nouvelles modalités.

L'enveloppe financière demeure identique et les principes d'attribution restent inchangés :

- Le taux moyen dans chaque centre doit être, aux arrondis près, de 5.2.  
Cette moyenne ne tient pas compte des nouvelles recrues, ni des futurs retraités.

Pour les unités comportant moins de 10 SPP, il pourra être envisagé par le Directeur un examen des cas particuliers.

- Le calcul :
  - Part Fixe : 2.5
  - Evaluation professionnelle : (ex part variable liée à la notation) 2,5
    - 0 = manière de servir non satisfaisante
    - 1.5 = manière de servir satisfaisante ("normale")
    - 2.5 = manière de servir exceptionnelle

Il peut être effectué un classement plus précis des agents en six catégories correspondant aux points IAT, soit :

Manière de servir exceptionnelle = 2,5 points  
Manière de servir très bonne = 2 points  
Manière de servir satisfaisante = 1,5 points  
Manière de servir très moyenne = 1 point  
Manière de servir peu satisfaisante = 0,5 point  
Manière de servir non satisfaisante = 0 point

Toutefois, chaque Chef de Centre peut moduler plus finement (en 1/10<sup>ème</sup> de points) si besoin.

- Investissement de l'agent dans le fonctionnement du centre et du SDIS
  - 1 : Investissement / implication dans les unités spécialisées : 0 à 0.8 à répartir en tenant compte de deux critères
    - Investissement effectif pendant le temps de service : participation active au fonctionnement de l'unité spécialisée et au suivi du matériel correspondant
    - Investissement hors temps de service (entraînements, manœuvres).

Bien entendu, il ne s'agit pas d'une seconde IS : on ne prend en compte que l'investissement effectif dans la spécialité. L'inscription sur liste opérationnelle est un indicateur, clair (liste remise à jour chaque année et validée par le Préfet). Parallèlement, la prise en compte de certaines «spécialités» n'offrant pas d'IS comme les COD 4 (nautonnier) ou le NRBC2 (équipier chaîne de décontamination) ne doit pas être négligée, notamment pour les centres où l'accès aux spécialités est limité.

2 : Investissement /implication dans l'organisation de la formation pour le compte du SDIS : manœuvres des SPV soir et Week- end, stages déconcentrés, encadrement de formations pendant et hors temps de travail au sein du CIS, de l'EDIS ou d'une autre école sur demande du SDIS. Cela concerne également les plastrons et conducteurs : 0 à 0.8 en tenant compte de deux critères :

- Investissement pendant le temps de service (y compris en dehors de la période de garde "active")
- Investissement hors temps de service

3 : investissement/implication diverses : disponibilité et donc présence réelle hors du temps de service pour les besoins du centre (hors cycle de travail)  
0 à 0.8 (disponibilité effective pour rappel en cas d'interventions, pour les GIFF préventifs, les colonnes, les services de sécurité...)

4 : ACMO non officiers : 1 point d'IAT, qui est à moduler selon l'implication de l'agent dans cette mission (réunions, CHS).

Mme DURNEY, animatrice réseau hygiène et sécurité sera sollicitée pour donner au chef de structure des éléments d'appréciation sur cet investissement et analyser de manière globale l'équité dans l'application de ce critère. A cet effet, un bilan d'activité sera demandé à chaque ACMO et transmis au Groupement RH par le Chef de Centre.

En résumé, l'agent qui effectue bien et normalement son travail se situe à 5,2 :

5,2 = 2,5 part fixe  
1,5 part manière de servir  
0,4  
0,4 } 3 critères investissement sur formation, unités spécialisées (dans et hors temps de  
0,4 de service) et autres domaines

Je vous rappelle les cas particuliers :

- 6 mois avant le départ à la retraite (non pris en compte dans la moyenne du CIS) : coefficient 8.  
Le Groupement RH procède à l'augmentation de l'IAT 6 mois avant le départ à la retraite de l'agent (sous réserve que l'agent ait formulé sa demande au moins 6 mois avant la date de départ prévue) ou à partir du mois de paye suivant la demande de retraite si celle-ci est parvenue tardivement.
- Sapeurs en formation initiale : part fixe uniquement. (Non pris en compte dans le calcul de la moyenne du centre). SPP stagiaire : part fixe pendant 6 mois. Ensuite, sur décision du chef de centre, peut s'ajouter une part variable entre 0 et 0.5. A la titularisation, l'IAT est établie normalement.
- SPP en mutation externe : les 6 premiers mois, IAT à 4.5 (soit 2 points de part variable). Ensuite, le chef de centre évalue sa manière de servir et applique normalement les critères de droit commun

→ Agent en maladie : à moduler en fonction du temps d'absence (au-delà trois mois)

Le Groupement RH appliquera automatiquement ces dispositions.

Les tableaux ci-après sont à retourner au Groupement RH avant le 15 Avril. Les arrêtés individuels seront appliqués à la date de signature par le Président.

Dans la répartition des crédits IAT pour les agents de votre centre ou service, je vous demanderai de bien vouloir respecter l'enveloppe financière (moyenne à 5,2) et de faire part au Groupement RH des difficultés que vous avez rencontrées pour l'attribution des taux individuels.

Je vous rappelle que l'attribution du taux individuel de l'IAT est un vrai outil de management, à définir en totale cohérence avec l'ensemble des entretiens professionnels que vous venez de réaliser dans votre centre ou service.

Le Directeur Départemental  
des Services d'Incendie et de Secours,

Colonel Jean-Yves NOISETTE.

## GRILLE CALCUL IAT SPP

### Centre: EVALUATION

Grade	Nom	Prénom	Manière de servir	Part IAT fixe (2,5)	Part IAT Evaluation (0 à 2,5)	Investisst spécialités (0 à 0,8)	Investisst formation (0 à 0,8)	Investisst divers hors tps service (0 à 0,8)	ACMO (0,8 à 1)	Total IAT	Taux IAT actuel	Commentaire éventuel
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		
				2,5						2,5		

**Moyenne**

<b>Part Evaluation</b> (voir note)	La manière de servir est évaluée sur : • les connaissances du métier et sa pratique • le comportement et le travail en équipe • l'implication Non satisfaisant 0 Satisfaisant 1,5 exceptionnel 2,5	Investissement spécialité	A répartir: en et hors temps service	0 à 0,8	
		Investissement formation déptale	A répartir: en et hors temps service	0 à 0,8	
		Investissement divers	Hors temps de service	0 à 0,8	
		ACMO			0,8 à 1