



**Extrait du Registre des Délibérations
du Conseil d'Administration
Séance du 5 décembre 2017**

Membres en exercice : 22
Présents : 17
Procurations : 3
Nombre de votants : 20
Votes pour : 20
Votes contre : 0
Abstentions : 0
Date de la convocation :
16/10/2017

Délibération n° C 2017-25

Rapport sur les personnels

L'an deux mille dix-sept, le cinq décembre, à quatorze heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours du JURA s'est réuni, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Clément PERNOT, Président du Conseil Départemental du Jura, Président du Conseil d'Administration.

Etaient présents :

Membre de plein droit

Monsieur Richard VIGNON, Préfet du Jura.

Membres élus à voix délibérative

Titulaires : Mesdames Monique FANTINI, Christine RIOTTE, Céline TROSSAT ; Messieurs Bernard AMIENS, Daniel BOURGEOIS, Cyrille BRERO, Jean-Pierre BROCARD, Michel ECARNOT, François GODIN, Jean-Charles GROSDIDIER, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Jean-Gabriel NAST, Bruno NEGRELLO, François PERRODIN, Clément PERNOT.

Suppléants : Monsieur Jean FRANCHI suppléait Madame Hélène PELISSARD.

Excusées : Mesdames Danièle BRULEBOIS, Hélène PELISSARD.

Procurations : Madame Natacha BOURGEOIS a donné procuration à Monsieur Clément PERNOT, Madame Chantal TORCK a donné procuration à Madame Céline TROSSAT, Madame Françoise VESPA a donné procuration à Monsieur Jean-Charles GROSDIDIER.

Secrétaire de séance : Monsieur Cyrille BRERO.

Membres de droit à voix consultative

Madame la Médecin-Commandante Annabelle CARRON ; Messieurs le Colonel Hors-classe Hervé JACQUIN, le Commandant Philippe HUGUENET, Jean-Luc LAVIER.

Membres élus à voix consultative

Messieurs le Lieutenant de 1^{ère} classe Pascal BOUVIER, le Lieutenant Philippe THOMAS, l'Adjudant-Chef Jacques DELCEY, l'Adjudant-Chef Jérôme GUYON.

Assistaient également à cette séance : Mesdames Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département), Messieurs Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), le Commandant Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), Jean-François GAILLARD (Conseiller Technique Fabrice MICHEL (Adjoint au Payeur Départemental), le Commandant Thibaut NIDERLENDER (Chef du Groupement Ressources Humaines Formation), le Commandant Christophe ROUCOULE (faisant fonction de Chef du Groupement Opérationnel).

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 1424-1 à L 1424-76, L 3241-1, R 1424-1 à R 1424-57 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 modifiant le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emploi des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu 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'Etat ;

Vu le décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emploi des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emploi des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu les délibérations du Conseil d'Administration des 25 mai 1999, 19 mai 2003, 20 décembre 2004, 23 mai 2005 du 20 juin 2013 et n° 2017-16 du 29 juin 2017 relatives au régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu les délibérations du Conseil d'Administration des 24 mai 2000, 23 mai 2002, 19 mai 2003, 30 mars 2006, n° 2010-12 du 18 juin 2010, n° 2010-34 du 6 décembre 2010, n° 2011-31-5 du 28 octobre 2011 et 2013-3-1, 3-2, 3-3 du 3 avril 2013 relatives au régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2012-30-1 du 18 octobre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu l'arrêté n° A 2015-441 du 16 mars 2015 portant règlement intérieur consolidé du SDIS du JURA, modifié par les arrêtés n° A 2016-414 du 7 mars 2016 et n° A 2016-931 du 1^{er} juillet 2016, pris après avis des instances consultatives et délibérations du Conseil d'Administration ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2015-12 du 12 mai 2015 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau, modifiée par celle n° C 2016-26 du 15 décembre 2016 ;

Vu le rapport de présentation ci-après ;

Vu l'avis de la commission du Personnel du 4 décembre 2017 ;

Vu l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail du 4 décembre 2017 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 4 décembre 2017.

3-1 Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Il convient d'instaurer au sein de l'établissement du Service Départemental d'Incendie et de Secours du Jura, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents des filières administrative et technique de l'établissement.

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent ;
- une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Il est proposé de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

I- Dispositions générales à l'ensemble des filières administrative et technique

A- Les bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B- Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

C- Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (exemple : indemnité dégressive, prime compensatoire de la hausse de la CSG,...) et la GIPA,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes).

II- Mise en œuvre de l'IFSE : Détermination des groupes de fonctions et des montants

A- Conditions générales

Il est instauré au profit des cadres d'emplois des attachés, des ingénieurs, des rédacteurs, des techniciens, des adjoints administratifs et techniques, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents.

La répartition des fonctions au sein de groupes est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard de critères fonctionnels objectivés. Ils permettent de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
- Technicités, expertise, expérience, qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel (responsabilités particulières, horaires décalés, relationnel important, poste exposé aux risques, ..).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-après et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

B- Conditions d'attribution et de versement

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-dessous :

- Catégorie A

Cadre d'emplois des attachés et des ingénieurs territoriaux (A)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées <i>(liste non exhaustive)</i>	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Chef de groupement	36 210 €
Groupe 2	Adjoint au chef de groupement, chef de service	32 130 €

- Catégorie B

Cadre d'emplois des rédacteurs et techniciens territoriaux (B)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées <i>(liste non exhaustive)</i>	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Chef de service, chef d'atelier	17 480 €
Groupe 2	Gestionnaire informatique, RH-paie, CHSCT, chargé de mission, ...	16 015 €
Groupe 3	Gestionnaire RH, SSSM, géomatique	14 650 €

- Catégorie C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs, techniques et des agents de maîtrise (C)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Assistant de direction, mécanicien, opérateur, ...	11 340 €
Groupe 2	Secrétaire CSP, secrétaire administration générale, logisticien,	10 800 €
Groupe 3	Secrétaire du service formation, assistant comptable et budgétaire,...	10 800 €

- L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

C- Conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Les principes d'évolution au sein des groupes feront l'objet d'un rapport présenté pour avis au comité technique de l'établissement.

D- Modulation de l'IFSE en cas d'absence

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) et temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, il est proposé de placer l'IFSE à hauteur de 50 % lorsque le traitement est de 100 % puis à 0 % lorsque le traitement est de 50%.

III- Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

A- Conditions générales

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du C.I.A. sont appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement à travers la valorisation du présentisme de l'agent (jours d'arrêt de travail pour raison de santé, hors accident de service, inférieurs à 3 jours sur l'année N-1) ;
- la participation aux projets structurants ou exceptionnels du service.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1 et d'un rapport étayé du chef de groupement.

B- Les conditions d'attribution et de versement du C.I.A.

Le C.I.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E. :

- Catégorie A

Cadre d'emplois des attachés et des ingénieurs territoriaux (A)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées <i>(liste non exhaustive)</i>	Montant du C.I.A.
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Chef de groupement	6 390 €
Groupe 2	Adjoint au chef de groupement, chef du service	5 670 €

- Catégorie B

Cadre d'emplois des rédacteurs et techniciens territoriaux (B)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées <i>(liste non exhaustive)</i>	Montant du C.I.A.
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Chef de service, chef d'atelier	2 380 €
Groupe 2	Gestionnaire informatique, RH-paie, CHSCT, chargé de mission,...	2 185 €
Groupe 3	Gestionnaire RH, SSSM, géomatique,...	1 995 €

- Catégorie C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs, techniques et des agents de maîtrise (C)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées <i>(liste non exhaustive)</i>	Montant du C.I.A.
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Assistant de direction, mécanicien, opérateur CTA,...	1 260 €
Groupe 2	Secrétaire CSP, secrétaire administration générale, logisticien,	1 200 €
Groupe 3	Secrétaire du service formation, assistant comptable et budgétaire,...	1 200 €

- Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

C- Modalités de financement du C.I.A.

Pour la constitution de l'enveloppe budgétaire, il est proposé de cumuler une somme fixe et une somme évolutive, à savoir :

1- Pour le financement du dispositif de reconnaissance de l'engagement professionnel, il est proposé de reverser dans un pot commun, le montant du régime indemnitaire qui aurait été versé dans l'année N+1 du fait de l'application de la précédente délibération relative au régime indemnitaire (auparavant, l'augmentation du régime indemnitaire était constante, en lien avec la promotion d'échelon). Ainsi, le montant du régime

indemnitaire des personnels administratifs et techniques économisés au titre de l'année 2018 est de 2 100 euros. Il est proposé de reconduire cette somme chaque année.

2- La source de financement du dispositif de valorisation du présentisme découle des sommes constituées par le montant des primes et indemnités non versées sur l'année N-1 lors du passage à demi-traitement des agents des filières administrative et technique. Pour 2017, le montant des primes et indemnités non versées est de 2 500 euros. Cette somme est variable en fonction de l'absence pour raison de santé des agents. Par ailleurs, sur proposition du président du Conseil d'Administration, une somme pourrait être allouée de manière forfaitaire notamment si cette source de financement est nulle.

IV- Date d'effet

Les dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2018. Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'instaurer à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- ***l'I.F.S.E. dans les conditions indiquées ci-dessus,***
- ***le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,***
- ***que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,***
- ***que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.***

3-2 : Les ratios d'avancement de grade des filières sapeur-pompier, administrative et technique

Une série de décrets est venue modifier l'organisation des carrières des agents et l'appellation de certains grades à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les nouvelles conditions d'avancement de grade ne s'appliquent qu'à partir de l'établissement des tableaux d'avancement pour l'année 2018. Par conséquent, en application de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, après avis du comité technique, le taux de promotion des différents grades cités ci-dessous.

A- Dispositions générales à l'ensemble des filières

L'avancement de grade est une évolution dans la carrière du fonctionnaire qui vise à responsabiliser les agents dans l'exercice de leurs fonctions et par là même à les valoriser. Il ne s'impose pas à l'autorité territoriale mais constitue une possibilité de récompenser le mérite et l'expérience professionnelle de l'agent, mais aussi de mettre en adéquation les besoins de l'établissement à l'évolution des missions, des profils de postes et de la structure des emplois.

Le taux de promotion vient déterminer, par grade, le nombre maximal d'agents pouvant être promus par rapport au nombre d'agents promouvables.

Afin de permettre le maximum de souplesse dans la gestion des ressources humaines et d'éviter à l'assemblée délibérante la prise de décision récurrente relative à l'adaptation de l'établissement, il est proposé de fixer le ratio à 100 % pour chaque avancement. Il est important de mentionner que ce taux constitue un maximum mais que la réalité sera fonction de la pyramide des âges, du nombre d'agents promouvables, des priorités quant aux créations d'emplois d'avancement (tableau d'encadrement) et des possibilités budgétaires.

B- La filière sapeur-pompier

La mise en œuvre de la réforme des sapeurs-pompiers professionnels impliquait une période transitoire applicable à compter du 1^{er} mai 2012 pouvant aller jusqu'à 7 années selon la structure des effectifs. Aujourd'hui, l'intégration des personnels remplissant les conditions pour un accès au grade supérieur n'est pas encore réalisée notamment pour le grade de caporal-chef, sergent, adjudant et lieutenant de 2^{ème} classe. L'application complète de la réforme de la filière se terminera alors au plus tard, le 31/12/2019.

Néanmoins, les propositions pour la filière sapeur-pompier sont les suivantes :

Catégories	Avancement de grade	Taux de promotion
C	Sapeur → Caporal	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Caporal → Caporal-chef	Taux proposé à partir de 2020 : 100% au plus
B	Lieutenant de 2 ^{ème} classe → Lieutenant de 1 ^{ère} classe	100% au plus (sans examen professionnel)
		100% au plus (avec examen professionnel)
B	Lieutenant 1 ^{ère} classe → Lieutenant hors-classe	100% au plus (sans examen professionnel)
		100% au plus (avec examen professionnel)
A	Infirmier de classe normale → Infirmier de classe supérieure	100% au plus
	Infirmier de classe supérieure → Infirmier hors classe	100% au plus
	Capitaine → Commandant	100% au plus
	Commandant → Lieutenant-colonel	100% au plus
	Médecin et pharmacien de classe normale → médecin et pharmacien hors classe	100% au plus
	Médecin et pharmacien hors classe → médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	100% au plus

C- La filière administrative

Les propositions pour la filière administrative sont les suivantes :

Catégories	Avancement de grade	Taux de promotion
C	Adjoint administratif → Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe → Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Taux proposé à 100%
B	Rédacteur → Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe → Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Taux proposé à 100% (avec examen professionnel)
		Taux proposé à 100% (sans examen professionnel)
A	Attaché → Attaché principal	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Attaché principal → Attaché hors-classe	Taux proposé à 100%

D- La filière technique

Les propositions pour la filière technique sont les suivantes :

Catégories	Avancement de grade	Taux de promotion
C	Adjoint technique → Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe → Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Taux proposé à 100%
	Agent de maîtrise → Agent de maîtrise principal	Taux proposé à 100%
B	Technicien → Technicien principal de 2 ^{ème} classe	100% au plus (avec examen professionnel)
		100% au plus (sans examen professionnel)
	Technicien principal de 2 ^{ème} classe → Technicien principal de 1 ^{ère} classe	Taux proposé à 100% (avec examen professionnel)
		Taux proposé à 100% (sans examen professionnel)
A	Ingénieur → Ingénieur principal	Taux proposé à 100%
	Ingénieur principal → Ingénieur hors-classe	Taux proposé à 100%

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver les nouveaux ratios d'avancement de grade applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

3-3 : Fixation du nombre d'emplois de direction et grades cibles

Le décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 a abrogé les dispositions existantes en matière de détermination du niveau de grade susceptible d'occuper chaque emploi de direction, notamment la fixation du nombre de lieutenants-colonels, de commandants et de capitaines.

Il appartient donc au conseil d'administration le soin de déterminer le grade requis pour occuper chaque emploi de direction existant au sein de l'établissement public.

Le tableau ci-après fixe les niveaux demandés. Il est proposé de maintenir le niveau de grade actuellement en vigueur, sans procéder à rétrogradation ni avancement particulier.

Dénomination de l'emploi de direction	Grade cible
Directeur départemental des SIS	Colonel Hors-Classe
Directeur départemental adjoint	Colonel
Chef du Groupement Administratif et Financier	Attaché Hors-Classe
Chef d'Etat-Major	Lieutenant-Colonel
Médecin-Chef	Médecin Hors-Classe
Chef du Groupement Opérationnel	Commandant
Chef du Groupement des Ressources Humaines et Formation	Commandant
Chef du Groupement des Ressources Techniques	Commandant
Chef du Groupement des Unités Territoriales	Commandant

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver le nombre d'emplois de direction et les nouveaux grades cibles à compter du 1^{er} janvier 2018.

3-4 : Tableau prévisionnel des postes budgétaires/tableau d'encadrement

A-Tableau prévisionnel des postes budgétaires

Il est proposé la mise à jour du tableau des postes budgétaires.

Le 1^{er} janvier 2018, l'établissement recensera 97 postes budgétaires dans la filière sapeur-pompier (dont 93 postes sont pourvus à ce jour). La différence s'explique par le non remplacement d'un sous-officier et d'un officier au CSP du Grand Dole et de deux sous-officiers au CSP de Lons-le-Saunier. Les postes ont néanmoins vocation à être pourvus à court terme sans générer d'augmentation de la masse salariale.

Seize postes de la filière technique sont inscrits à l'effectif et 14 sont pourvus à ce jour. Deux postes sont occupés par des contractuels (Groupement des Ressources Techniques-GRT ainsi qu'au groupement opérationnel-GOPS).

Enfin, la filière administrative compte 36 postes budgétaires, avec 34 postes pourvus. Un poste de secrétaire au CSP Saint-Claude n'est pas remplacé pour l'instant et le poste de chef de service finances et contrôle de gestion est occupé par un contractuel.

Cela porte le nombre de postes budgétaires à 150 dont un poste est mis à disposition de la DGGN.

B-Tableau d'encadrement

Ce document, définissant des grades « cibles » pour chaque poste, permet à chaque agent de s'inscrire dans une dynamique d'évolution de carrière au sein du SDIS, intégrant, le cas échéant, la mobilité géographique ou fonctionnelle.

Suite aux derniers mouvements de personnel, le tableau d'encadrement propose certaines modifications.

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver :

- ***le tableau des postes budgétaires au 1^{er} janvier 2018,***
- ***le tableau d'encadrement en date du 1^{er} janvier 2018.***

3-5 : Mise à jour du tableau des IFTS

Le CASDIS du 29 juin 2017 n'a pas rendu d'avis sur les nouvelles dispositions relatives à l'attribution des I.F.T.S. de la filière sapeur-pompier.

Compte tenu de la parution récente de décrets instaurant de nouveaux grades, il convient d'actualiser et mettre à jour la délibération C 2016-30 pour les agents concernés.

Le tableau des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) transmis en annexe reprend l'ensemble des modifications nécessaires.

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver le tableau des IFTS applicable au 1^{er} janvier 2018.

3-6 : Création et suppression de postes

1- Est susceptible d'avancer de grade à compter du 1^{er} janvier 2018 au centre de secours principal du Grand Dole, le poste d'adjoint au chef de centre du Grand Dole au grade de lieutenant hors-classe.

Compte tenu du départ à la retraite de l'agent au 1^{er} juillet 2018, le coût supplémentaire est estimé à 2 900 euros.

2- Le CASDIS du 29 juin 2017 avait validé le principe de transformer deux postes de chef de salle opérationnelle au grade de lieutenant conformément à la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels (fin de la période transitoire le 31/12/2019).

Toutefois, suite aux départs imprévus de deux officiers en début d'année 2018 et face aux besoins prioritaires de l'établissement, les lauréats de l'examen professionnel de lieutenant de 2^{ème} classe sont susceptibles d'accéder au grade supérieur sur d'autres postes.

Le coût de cette mesure a déjà été pris en compte dans le budget 2017 lors du précédent CASDIS. (Pour rappel : 4 000 € en année pleine).

Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver les suppressions et créations de postes ci-dessus.

DECISION N° C 2017-25 DU 5 DECEMBRE 2017

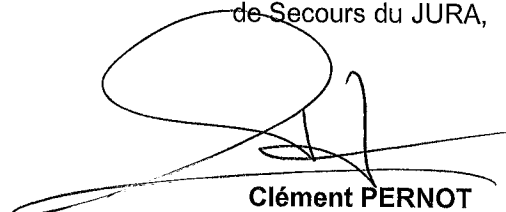
Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité, les propositions suivantes :

- **instauration à compter du 1^{er} janvier 2018 de l'I.F.S.E. et du CIA dans les conditions présentées avec insertion d'une clause de revoyure suivie d'un protocole d'accord syndical ;**
- **les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;**
- **les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;**

- approbation des nouveaux ratios d'avancement de grade à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- approbation du nombre d'emplois de direction et des nouveaux grades cibles à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- approbation du tableau des postes budgétaires, ci-joint ;
- approbation du tableau d'encadrement au 1^{er} janvier 2018, ci-joint ;
- approbation du tableau des I.F.T.S pour les sapeurs-pompiers professionnels, applicable au 1^{er} janvier 2018, ci-joint ;
- approbation des suppressions et créations de postes proposées.

Certifié exécutoire pour avoir été reçu
en Préfecture le 28 DEC. 2017
Affiché le 28 DEC. 2017
Publié au RAA du 4^{ème} trimestre 2017

Le Président du Conseil d'Administration
du Service Départemental d'Incendie et
de Secours du JURA,



Clément PERNOT