

Service assemblées et contentieux

ARRÊTÉ

Le président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours,

portant modification au règlement
intérieur du SDIS

VU le Code Général de la fonction publique,

VU le Code Général des collectivités territoriales,

VU le Code de la Sécurité Intérieure,

VU la loi n°84- 594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation
des agents de la fonction publique territoriale,

VU la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée, relative à la
protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires,

VU la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité
civile,

VU la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des
SPV et à son cadre juridique,

VU la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux
droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-
pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires,

VU la loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la
Sécurité Sociale pour 2019,

VU la loi 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019,

VU la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction
publique,

VU la loi n°2020-692 du 08 juin 2020 visant à améliorer les droits des
travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant,

VU le décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié, relatif à l'exercice du
droit syndical dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la
sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive
dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut
particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de
l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions
statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents
contractuels de la fonction publique territoriale,

VU le décret n°88-547 du 6 mai
du cadre d'emplois des agents de ma

1988 modifié portant statut particulier
travaux territoriaux



VU le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 modifié, relatif à la
procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et
les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de
résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France
lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics
nationaux à caractère administratif et de certains organismes
subventionnés,

VU le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié, portant
dispositions communes à l'ensemble des SPP,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du
premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant
dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°92-620 du 7 juillet 1992 modifié, relatif à la protection
sociale des sapeurs-pompiers volontaires,

VU le décret n°92-621 du 7 juillet 1992 modifié, portant diverses
dispositions relatives à la protection sociale des SPV en cas d'accident
survenu ou de maladie contractée en service,

VU décret n°2000-815 du 25 août 2020 relatif à l'aménagement et à la
réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la
magistrature,

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié relatif à
l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction
publique territoriale,

VU le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions
et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements
des personnels des collectivités locales et établissements publics,

VU le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 modifié relatif au
temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de
la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction
publique,

VU le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions
et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements
temporaires des personnels civils de l'État,

VU le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié portant statut
particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,

VU le décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut
particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux,

VU le décret 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien
des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de
l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié, relatif aux
indemnités des sapeurs-pompiers volontaires,

VU le décret n°2012-522 du 20 avril 2012 modifié portant statut
particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers
professionnels,

VU le décret n°2012-520 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2012-521 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,

VU le décret n° 2012-1132 du 5 octobre 2012 modifié approuvant la charte du sapeur pompier volontaire,

VU le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires,

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 d'État,

VU le décret n°2014-1133 du 03 octobre 2014 modifié relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires,

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,

VU le décret n°2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2016-1236 du 20 septembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens 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 le décret n°2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels,

VU le décret n°2017-94 du 26 janvier 2017 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2017-1610 du 27 novembre 2017 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et aux volontaires en service civique des sapeurs-pompiers,

VU le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

VU le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique,

VU le décret n°2020-1557 du 08 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique,

VU le décret n°2021-571 du 10
territoriaux des collectivités territoriale

VU des dispositions de la directive européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003).

VU l'arrêté du 24 avril 2006 portant revalorisation des indemnités kilométriques,

VU l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État,

VU l'arrêté ministériel du 26 avril 2007 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État,

VU l'arrêté ministériel du 26 août 2008 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État,

VU l'arrêté du 20 avril 2012 modifié fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels,

VU l'arrêté du 20 avril 2012 modifié fixant le nombre maximum d'officiers de SPP en fonction dans les groupements des SDIS,

VU l'arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités pouvant être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires,

VU l'arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers volontaires,

VU l'arrêté du 30 septembre 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels,

VU l'arrêté du 08 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers,

VU l'arrêté du 29 mars 2016 portant organisation du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires,

VU l'arrêté du président du conseil d'administration du SDIS du 30 juin 2000 modifié, portant règlement intérieur du SDIS du Tarn,

VU la circulaire ministérielle du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

VU la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU la circulaire ministérielle du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique,

Envoyé en préfecture le 25/11/2024

Reçu en préfecture le 25/11/2024

Publié le

ID : 081-288100019-20241125-2024_23-AR



VU l'avis favorable du CST en date du 06 novembre 2024,
VU l'avis favorable de la F3SCT en date du 06 novembre 2024,
VU l'avis favorable du CCD SPV en date du 06 novembre 2024,

VU les délibérations du conseil d'administration du SDIS n°052, n°053, n°054, n°055, n°056, n°057 en date du 12 novembre 2024,

Sur proposition du directeur départemental du service d'incendie et de secours du Tarn,

ARRÊTE :

Article 1^{er} :

Les modifications au règlement intérieur annexées au présent arrêté sont adoptées et intégrées audit règlement.

Article 2 :

Le président du conseil d'administration du SDIS, le directeur départemental du SDIS du Tarn sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera publié sur le site internet du service départemental d'incendie et de secours du Tarn.

A Albi le : 25 NOV. 2024

Le président,

Michel BENOIT

Certifié exécutoire compte tenu de la réception en préfecture le :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification ou de publication.

Le tribunal administratif de Toulouse peut être saisi par courrier (68, rue Raymond IV – BP 7007 - 31068 TOULOUSE CEDEX 7) ou par l'application informatique Télérecours, accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>

Ancienne version	Nouvelle version	Observations
<p>Article 1-3-5 : Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Le SDIS du Tarn fixe, parmi ses objectifs, la sécurité, l'hygiène et l'amélioration des conditions de travail au travers d'un système de management intégré.</p> <p>Pour ce faire, il dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la F3SCT principalement (et des autres organes consultatifs) pour analyser les risques et proposer des mesures correctives ; - des assistants de prévention, jouant un rôle de relais entre les personnels et l'administration territoriale ; - des services de médecine professionnelle et préventive (G3SM et service extérieur) ; - du service Contrôle de gestion – management intégré, qui anime et coordonne la politique de sécurité et assure la cohérence de sa mise en œuvre entre les différentes composantes de l'établissement. <p>(...)</p>	<p>Article 1-3-5 : Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Le SDIS du Tarn fixe, parmi ses objectifs la sécurité, la santé globale et la qualité de vie en service.</p> <p>Pour ce faire, il dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la F3SCT principalement (et des autres organes consultatifs) pour analyser les risques et proposer des mesures correctives ; - d'un réseau d'acteur comprenant un(des) conseiller(s) de prévention, des assistants de prévention et des référents sécurité, pour identifier les problématiques, mettre en œuvre la politique de santé-sécurité et assurer le relais entre les personnels et l'administration ; - des services de médecine professionnelle et préventive (G3SM et service extérieur) ; - du service Santé-Sécurité – Qualité de Vie en Service, qui anime et coordonne la politique de sécurité et assure la cohérence de sa mise en œuvre entre les différentes composantes de l'établissement. <p>(...)</p>	<p>Retrait de la notion de management intégré et mise à jour des objectifs généraux du SDIS en la matière.</p> <p>Identification du réseau complet d'intervenants en matière de santé-sécurité.</p> <p>Régularisation de l'appellation actuelle du service.</p>

<p>ANNEXE XIV CHARTRE HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL Article 1 : Les outils Pour mettre en œuvre le Système de Management Intégré et atteindre les objectifs de sécurité, l'autorité territoriale dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la F3SCT (et des autres organes consultatifs) pour analyser les risques et proposer des mesures 	<p>ANNEXE XIV CHARTRE HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL Article 1 : Les outils Pour atteindre les objectifs en matière de sécurité, de santé globale et de qualité de vie en service, l'autorité territoriale dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la F3SCT (et des autres organes consultatifs) pour analyser les risques et proposer des mesures 	<p>Retrait de la notion de management intégré et mise à jour des objectifs généraux du SDIS en la matière.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>correctives</p> <p>des assistants de prévention, jouant un rôle de relais entre les personnels et l'administration territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> - des services de Médecine Professionnelle et Préventive (G3SM et service extérieur conventionné) - du service Contrôle de gestion management intégré, qui anime et coordonne la politique de sécurité et assure la cohérence de sa mise en œuvre entre les autres groupements et structures. 	<p>correctives</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un réseau d'acteur comprenant un(des) conseiller(s) de prévention, des assistants de prévention et des référents sécurité, pour identifier les problématiques, mettre en œuvre la politique de santé-sécurité et assurer le relais entre les personnels et l'administration ; - des services de Médecine Professionnelle et Préventive (G3SM et service extérieur conventionné) - du service Santé-Sécurité – Qualité de Vie en Service, qui anime et coordonne la politique de sécurité et assure la cohérence de sa mise en œuvre entre les autres groupements et structures. 	<p>Identification du réseau complet d'intervenants en matière de santé-sécurité.</p> <p>Régularisation de l'appellation actuelle du service.</p>
<p>Article VI-4-6 : Les référents du SDIS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référent déontologue, référent laïcité, référent alerte éthique ; (...) - Référent signalement et traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) ; (...) - Référent sûreté-sécurité et le référent mixité et lutte contre les discriminations <p>Conformément au décret n°2022-1522 du 07 décembre 2022, le SDIS a procédé à la désignation d'un référent mixité et lutte contre les discriminations et d'un référent sûreté et sécurité dont les missions ont été déclinées par la note d'information SASC 2023-n°01 du 12 janvier 2023.</p>	<p>Article VI-4-6 : Les référents du SDIS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référent déontologue, référent laïcité, référent alerte éthique ; (...) - Référent signalement et traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) ; (...) - Référent sûreté-sécurité et le référent mixité et lutte contre les discriminations <p>Conformément au décret n°2022-1522 du 07 décembre 2022, le SDIS a procédé à la désignation d'un référent mixité et lutte contre les discriminations et d'un référent sûreté et sécurité dont les missions ont été déclinées par la note d'information SASC 2023-n°01 du 12 janvier 2023.</p>	<p>Intégration dans le RI des nouveaux référents désignés en conformité avec les textes.</p>
<p>Annexe XII-1 : Charte des systèmes d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Système d'information (SI) : (...) 	<p>Annexe XII-1 : Charte des systèmes d'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Système d'information (...) • Intelligence artificielle (IA) : un système basé sur une machine, conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et d'adaptabilité après son 	<p>Modification de la charte des systèmes d'information à propos de l'usage de l'intelligence artificielle.</p> <p>Définition en accord avec la réglementation européenne Intelligence Artificielle (IA Act).</p>



déploiement. Ce système déduit, à partir des données qu'il reçoit, comment générer des résultats tels que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions, dans des objectifs explicites ou implicites, pouvant influencer des environnements physiques ou virtuels.

- Ressources informatiques : (...)

Par ailleurs chaque utilisateur s'engage :

(...)

- de s'assurer, dans la limite de ses attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;

- de prendre toutes précautions afin de ne pas alimenter un système d'intelligence artificielle par des informations confidentielles, sensibles, diffusions restreintes, personnelles ou couvertes par le secret professionnel, sauf si cela est expressément autorisé par les responsables et conformément aux exigences légales.

- en cas de cessation de ses fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données

(...)

ARTICLE 6 : UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

1. **Encadrement général**

L'utilisation des outils d'intelligence artificielle au SDIS 81 est strictement encadrée et doit respecter les législations françaises et européennes, y compris le règlement général sur la protection des données (RGPD) et les restrictions imposées par le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act).

Objectif assurer une conformité au règlement général de protection des données (RGPD) et la maîtrise du caractère plus ou moins sensible des données fournies à des systèmes d'intelligence artificielle.

S'insère avant l'article 6 existant et en décalant la numérotation pour prise en compte des dispositions spécifiques au règlement européen sur l'IA. cf. <https://artificialintelligenceact.eu/fr/>

<p>ARTICLE 6 : PRÉSERVATION DE L'INTÉGRITÉ</p>	<p>Toute solution d'intelligence artificielle utilisée au sein du SDIS doit être validée et surveillée par le GSIC.</p> <p>Responsabilité des utilisateurs Les utilisateurs d'intelligence artificielle sont responsables des résultats produits par ces outils. Ils doivent s'assurer que les décisions ou recommandations issues des systèmes d'IA sont validées par un contrôle humain avant leur application. Tout manquement à ces obligations pourra entraîner des sanctions disciplinaires.</p> <p>Interdictions spécifiques Conformément à la réglementation européenne, les pratiques suivantes sont formellement interdites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inférence ou analyse des émotions : L'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle pour inférer ou analyser les émotions des individus est strictement interdite. ○ Catégorisation discriminatoire : L'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle à des fins de catégorisation des individus sur des critères physiques, comportementaux ou personnels, tels que la race, le sexe, l'origine ethnique, les croyances religieuses ou philosophiques, ou toute autre caractéristique susceptible de causer une discrimination, est interdite. <p>4. Transparence et information des utilisateurs Les utilisateurs doivent être informés lorsqu'ils interagissent avec des systèmes d'intelligence artificielle.</p> <p>ARTICLE 7 : PRÉSERVATION DE L'INTÉGRITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION</p>
<p>Ce paragraphe souligne l'importance de la responsabilité individuelle lors de l'utilisation de l'IA. L'AI Act met l'accent sur la nécessité d'un contrôle humain pour éviter les erreurs potentielles et les biais automatisés.</p> <p>Détails des interdictions pour aligner nos pratiques sur les restrictions prévues par l'AI Act.</p> <p>Ce dernier paragraphe vise à renforcer la transparence dans l'utilisation de l'IA. Conformément à l'AI Act, les utilisateurs doivent être informés lorsqu'ils interagissent avec des systèmes d'IA</p>	

<p>DES SYSTÈMES D'INFORMATION</p> <p>ARTICLE 7: ADMINISTRATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION</p> <p>ARTICLE 8: DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL, DROIT DES UTILISATEURS</p> <p>ARTICLE 9: RESPECT DES DROITS D'AUTEURS</p> <p>ARTICLE 10: DROIT À L'IMAGE</p> <p>ARTICLE 11: LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES</p> <p>ARTICLE 12: CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE</p>	<p>ARTICLE 8: ADMINISTRATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION</p> <p>ARTICLE 9: DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL, DROIT DES UTILISATEURS</p> <p>ARTICLE 10: RESPECT DES DROITS D'AUTEURS</p> <p>ARTICLE 11: DROIT À L'IMAGE</p> <p>ARTICLE 12: LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES</p> <p>ARTICLE 13: CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE</p>	<p>Annexe XII-2 : Protection des données à caractère personnel (RGPD)</p> <ul style="list-style-type: none"> gestion administrative du personnel <p>Gestion du dossier professionnel des personnels du SDIS 81, tenu conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'aux dispositions statutaires, conventionnelles ou contractuelles ; gestion des accidents de travail ou de service et des maladies professionnelles ; gestion des annuaires internes et des organigrammes ; gestion des horaires et des temps de présence ; gestion du télétravail ; gestion des dotations individuelles en fournitures, équipements, véhicules et cartes de paiement ; suivi des demandes d'attestation ; réalisation de statistiques ou de listes de personnels pour répondre à des besoins de gestion administrative.</p>	<p>Annexe XII-2 : Protection des données à caractère personnel (RGPD)</p> <ul style="list-style-type: none"> gestion administrative du personnel <p>Gestion du dossier professionnel des personnels du SDIS 81, tenu conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'aux dispositions statutaires, conventionnelles ou contractuelles ; gestion des accidents de travail ou de service et des maladies professionnelles ; gestion des annuaires internes et des organigrammes ; gestion des horaires et des temps de présence ; gestion du télétravail ; gestion des dotations individuelles en fournitures, équipements, véhicules et cartes de paiement ; cartes achat ; suivi des demandes d'attestation ; réalisation de statistiques ou de listes de personnels pour répondre à des besoins de gestion administrative.</p>
		<p>Ajout d'un traitement à la liste inscrite dans le RI.</p>	



Ancienne version	Nouvelle version	Observations
<p>PARTIE II - SPP CHAPITRE II-6 : RÉGIME INDEMNITAIRE Article II-6-3 : Titres restaurants</p> <p>Des titres restaurants sont attribués aux personnels, selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gardes de 12 h : 1 titre restaurant ; • gardes de 10 h : 1 titre restaurant ; • journée en SHR : 1 titre restaurant ; <p>Les personnels en garde, n'ayant pas la possibilité de quitter le centre d'incendie et de secours pour se restaurer bénéficient d'un titre restaurant.</p> <p>La valeur faciale du titre restaurant est financée par le SDIS à hauteur de 50%, le reste étant à la charge du personnel.</p>	<p>PARTIE II - SPP CHAPITRE II-6 : RÉGIME INDEMNITAIRE Article II-6-3 : Titres restaurants</p> <p><i>Les conditions d'attribution des titres restaurant est précisé à l'annexe VIII du présent règlement intérieur.</i></p>	<p>Transfert et précisions des conditions d'attribution des tickets restaurants dans l'annexe « régime indemnitaire » dans le paragraphe applicable à toutes les filières (contenu créé dans le même rapport ; voir plus loin)</p>
<p>PARTIE IV - PATS Article IV-6-3 : Titres restaurants</p> <p>Des titres restaurants sont attribués au personnel non sapeurs-pompiers (titulaires, non titulaires, stagiaires, apprentis, contrats aidés et contrats de service civique) à raison d'un titre par journée travaillée. La valeur faciale du titre restaurant est financée par le SDIS à hauteur de 50%, le reste étant à la charge du personnel.</p>	<p>PARTIE IV - PATS Article IV-6-3 : Titres restaurants</p> <p><i>Les conditions d'attribution des titres restaurant est précisé à l'annexe VIII du présent règlement intérieur.</i></p>	<p>Transfert et précisions des conditions d'attribution des tickets restaurants dans l'annexe « régime indemnitaire » dans le paragraphe applicable à toutes les filières (contenu créé dans le même rapport ; voir plus loin)</p>
<p>ANNEXE III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SERVICE HORS-RANG A L'ANNÉE</p> <p>...</p> <p>2.1 – RÉGIME DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE CATÉGORIES A ET B EN SHR</p> <p>Les cadres effectuent un régime de service hors rang (SHR) qui est basé sur un nombre de 221 jours de travail par an. Compte tenu des sujétions inhérentes à la fonction de cadre, l'application du dispositif ARTT conduit</p>	<p>ANNEXE III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SERVICE HORS-RANG A L'ANNÉE</p> <p>...</p> <p>2.1 – RÉGIME DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE CATÉGORIES A ET B EN SHR</p> <p>Les cadres effectuent un régime de service hors rang (SHR) qui est basé sur un nombre de 221 jours de travail par an. Compte tenu des sujétions inhérentes à la fonction de cadre, l'application du dispositif ARTT</p>	<p>Disposition visant à reconnaître l'investissement des cadres et leur durée quotidienne de travail, mais aussi de rétablir l'équité entre les différentes catégories de personnels en terme de droit à RTT.</p>

<p>à l'octroi de 12 jours libérés qui s'ajoutent aux jours de congés annuels et jours réglementaires de bonification pour fractionnement.</p> <p>L'amplitude quotidienne de travail est assise sur une référence de 7h42, sauf pour les emplois à responsabilités et sujétions particulières qui justifient d'une majoration de la durée annuelle de travail effectif. Les jours « ARTT » sont à prendre sur l'année civile ; ils obéissent aux mêmes règles de report que celles qui régissent les congés annuels.</p>	<p>conduit à l'octroi de 20 jours libérés qui s'ajoutent aux jours de congés annuels et jours réglementaires de bonification pour fractionnement.</p> <p>L'amplitude quotidienne de travail est assise sur une référence de 8h00, sauf pour les emplois à responsabilités et sujétions particulières qui justifient d'une majoration de la durée annuelle de travail effectif. Les jours « ARTT » sont à prendre sur l'année civile ; ils obéissent aux mêmes règles de report que celles qui régissent les congés annuels.</p>	
<p>ANNEXE III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SHR A L'ANNÉE</p> <p>4 - MODALITÉS SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS A TEMPS PARTIEL</p> <p>4-3 Modalités de demande et d'octroi</p> <p>(...) Le temps partiel est accordé : par période de 6 mois pour les cadres A et B ; par période d'un an maximum pour les personnels de catégorie C</p> <p>Il est renouvelable sur demande expresse et écrite de l'agent. (...)</p>	<p>ANNEXE III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SHR A L'ANNÉE</p> <p>4 - MODALITÉS SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS A TEMPS PARTIEL</p> <p>4-3 Modalités de demande et d'octroi</p> <p>(...) Le temps partiel est accordé par période d'un an pour les personnels en SHR de toutes catégories.</p> <p>Il est renouvelable sur demande expresse et écrite de l'agent. (...)</p>	<p>Rétablissement d'une équité sur les modalités d'octroi.</p>
<p>Annexe III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SERVICE HORS-RANG A L'ANNÉE</p> <p>4-4 Quotité de temps partiel et incidences en terme de droit à RTT</p> <p>Les incidences en terme de droit à RTT, notamment en cas d'arrêt de travail sont déclinées comme suit en fonction de la quotité de temps de travail : *Voir tableau 1 en fin d'annexe</p>	<p>Annexe III-2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SERVICE HORS-RANG A L'ANNÉE</p> <p>4-4 Quotité de temps partiel et incidences en terme de droit à RTT</p> <p>Les incidences en terme de droit à RTT, notamment en cas d'arrêt de travail sont déclinées comme suit en fonction de la quotité de temps de travail : *Voir tableau 2 en fin d'annexe</p>	<p>Conséquence de la modification apportée précédemment au § 2.1 de l'annexe III-2.</p>
<p>ANNEXE IV LES CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE</p> <p>II - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE</p>	<p>ANNEXE IV LES CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE</p> <p>II - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE</p>	<p>Précisions apportées pour l'application des règles</p>

Nature des congés ou autorisations d'absence	Nombre de jours ou forfait horaire	Justificatifs / observations
Mariage/PACS ascendants ou descendants de 2 ^{ème} degré, alliés ou collatéraux du 1 ^{er} ou 2 ^{ème} degré	(...)	(...)
Décès/maladie très grave ascendants ou descendants de 2 ^{ème} degré, alliés ou collatéraux du 1 ^{er} ou 2 ^{ème} degré	(...)	(...)
Aménagement des horaires à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse	1 heure par jour non cumulable et non récupérable	Sur avis du médecin de prévention
Préparation à l'accouchement	(...)	Sur avis du médecin de prévention + planning des séances
Naissance ou arrivée d'un enfant adopté (pour le père)	3 jours ouvrables	(...)

Nature des congés ou autorisations d'absence	Nombre de jours ou forfait horaire	Justificatifs / observations
Mariage/PACS ascendants ou descendants de 2 ^{ème} degré, alliés ou collatéraux du 1 ^{er} ou 2 ^{ème} degré (*)	(...)	(...)
Décès/maladie très grave ascendants ou descendants de 2 ^{ème} degré, alliés ou collatéraux du 1 ^{er} ou 2 ^{ème} degré (*)	(...)	(...)
Aménagement des horaires à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse	1 heure par jour non cumulable et non récupérable (au prorata pour un agent à temps partiel) qui pourra être prise en accord avec le chef de centre ou chef de service	A la demande de l'agente et sur présentation d'un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement
Préparation à l'accouchement (pour les personnels féminins)	(...)	Sur avis du médecin + planning des séances
Naissance ou arrivée d'un enfant adopté (pour le père)	3 jours ouvrables au jour ou au lendemain de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté (hors samedi et dimanche)	(...)

<p>Congé paternité</p>	<p>25 jours calendaires consécutifs ou 32 en cas de naissances multiples.</p> <p>Il peut être fractionné à la demande de l'agent en 2 ou 3 périodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 jours à poser immédiatement à la suite du congé de naissance • 21 jours (ou 28 pour naissance multiple) à poser en une ou deux périodes dont chacune doit comprendre au minimum 5 jours. <p>Le congé paternité doit débiter dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.</p> <p>Pour les SPP postés, ce congé est comptabilisé à hauteur de 140 h.</p>	<p>Congé paternité</p>
<p>Déménagement Tarn</p>	<p>(...)</p>	<p>Déménagement à l'intérieur du département du Tarn</p>
<p>Déménagement hors Tarn</p>	<p>(...)</p>	<p>Déménagement d'un autre département vers celui du Tarn</p>
<p>Congé paternité</p>	<p>28 jours calendaires consécutifs ou 32 en cas de naissances multiples dans les 4 mois suivant l'événement. Peut être fractionné à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont l'une est au moins égale à sept jours.</p>	<p>Non accordé en cas de mutation externe.</p>
<p>Déménagement Tarn</p>	<p>(...)</p>	<p>Non accordé en cas de mutation externe.</p>
<p>Déménagement hors Tarn</p>	<p>(...)</p>	<p>Non accordé en cas de mutation externe.</p>

<p>Couches pathologiques (après accouchement)</p>	<p>2 à 4 semaines maximum.</p>	<p>Précisions sur les degrés de parenté</p>	
<p>(*) Degrés de parenté ou d'alliance : 1^{er} degré : parents / enfants / adoptant plénièrement / adopté plénièrement. 2^{ème} degré : frères et sœurs / grands-parents / petits-enfants. Alliés : 1^{er} degré : beaux-parents / beaux-fils et belles-filles. 2^{ème} degré : beaux-frères et belles-sœurs. Collatéraux : tantes et oncles / cousins et cousines.</p>			
<p>ANNEXE IV LES CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE II - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE</p> <p>Les autorisations d'absence pour événements familiaux ne sont pas nécessairement placées le jour même de l'événement mais dans une période limitée proche de celui-ci (+ / - 3 jours).</p> <p>Les jours d'autorisation d'absence sont décomptés en base SHR.</p> <p>CONCOURS-ET-EXAMENS-DE-LA-FONCTION-PUBLIQUE-TERRITORIALE Des jours d'absence peuvent être accordés par le directeur ou son représentant sur présentation de la convocation : - la veille des épreuves pour révision ; - le jour des épreuves écrites ou orales. AUTORISATIONS D'ABSENCE EN CAS DE GROSSESSE L'agent féminin, sur présentation d'un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement, peut bénéficier à compter du début du 3ème mois de grossesse, d'une heure d'absence par jour (au prorata pour un agent à temps partiel) qui pourra être prise en accord avec le chef de centre ou chef de service.</p>	<p>ANNEXE IV LES CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE II - LES AUTORISATIONS D'ABSENCE</p> <p>Les autorisations d'absence pour événements familiaux ne sont pas nécessairement placées le jour même de l'événement mais dans une période limitée proche de celui-ci (+ / - 3 jours).</p> <p>Les jours d'autorisation d'absence sont décomptés en base SHR.</p>	<p>Double avec le tableau des congés et autorisations d'absence supprimé</p>	<p>Transfert et précisions des conditions d'attribution des tickets restaurants depuis les parties II et IV vers cette annexe (voir précédemment).</p>
<p>Annexe VIII - Régime indemnitaire RÉGIMES APPLICABLES A TOUTES LES FILIÈRES</p>	<p>Annexe VIII - Régime indemnitaire RÉGIMES APPLICABLES A TOUTES LES FILIÈRES</p>		

<p>7) Le président du conseil d'administration du SDIS détermine les taux (...).</p>	<p>7) Le président du conseil d'administration du SDIS détermine les taux (...).</p> <p>8) TITRES RESTAURANTS Des titres restaurants sont attribués aux personnels selon les modalités ci-après :</p> <p>➤ SPP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gardes de 12 heures : 1 titre restaurant - Gardes de 10 heures : 1 titre restaurant - Journée en SHR : 1 titre restaurant. <p>Les personnels en garde, n'ayant pas la possibilité de quitter le centre d'incendie et de secours pour se restaurer bénéficient d'un titre restaurant.</p> <p>➤ Personnels non sapeurs-pompiers : titulaires, non titulaires, stagiaires, apprentis, contrats aidés et contrats de service civique à raison d'un titre par journée travaillée.</p> <p>Tout repas pris en charge par le SDIS dans le cadre de missions, de réunions de travail ou de formations n'ouvre pas droit à l'attribution d'un titre restaurant. Il en va de même pour les formations, stages ou jurys dont le repas est financé par le SDIS que le stagiaire, formateur ou membre de jury prenne ou non le repas prévu.</p> <p>Les formations effectuées en visio donnent droit à l'attribution d'un titre restaurant.</p> <p>La valeur faciale du titre restaurant est financée par le SDIS à hauteur de 50%, le reste étant à la charge du personnel.</p>	
<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE (...) b) de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) (...)</p>	<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE (...) b) de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) (...)</p>	<p>Permet de préciser des éléments entrant dans le dimensionnement et le versement des IFSE des cadres de catégorie A et B</p>



<p><u>Modalités d'attribution</u> : Le président du conseil d'administration du SDIS fixe par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés, dans le respect des dispositions fixées ci-dessus. Le versement de l'IFSE se fait mensuellement à terme échu. Les montants maximums (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.</p>	<p><u>Modalités d'attribution</u> : Le président du conseil d'administration du SDIS fixe par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés, dans le respect des dispositions fixées ci-dessus. Le versement de l'IFSE se fait mensuellement à terme échu. Les montants maximums (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État. L'IFSE est attribuée aux cadres A et B PATS en contrepartie d'un volume complémentaire de travail, et de sujétions particulières en lien avec la fonction d'encadrement. Il s'agit notamment des sollicitations téléphoniques ou travaux professionnels à domicile, des participations aux cérémonies, représentations du SDIS, participations à des manifestations sportives et culturelles, des réunions...</p>
<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS (...) f) Des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les fonctionnaires et agents non titulaires des catégories A et B.</p> <p><u>Modalités de calcul et de versements</u> : Ces indemnités sont attribuées et calculées selon les conditions fixées par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 et l'arrêté du 14 janvier 2002 ; les taux moyens annuels de référence sont indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Le montant de l'IFTS varie selon le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auquel le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ; Le versement de l'IFTS se fait mensuellement à terme échu ; il exclut tout autre mode de récupération des dépassements d'horaires découlant des responsabilités assumées</p>	<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS (...) f) Des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les fonctionnaires et agents non titulaires des catégories A et B.</p> <p><u>Modalités de calcul et de versements</u> : Ces indemnités sont attribuées et calculées selon les conditions fixées par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 et l'arrêté du 14 janvier 2002 ; les taux moyens annuels de référence sont indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Le montant de l'IFTS varie selon le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auquel le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires est attribuée aux officiers en contrepartie d'un volume complémentaire de travail, et de sujétions particulières en lien avec la fonction de l'officier. Il s'agit notamment des sollicitations téléphoniques ou travaux professionnels à domicile, des participations aux</p>

Permet de préciser des éléments entrant dans le dimensionnement et le versement des IFTS des officiers de SPP

	<p>cérémonies, représentations du SDIS, participations à des manifestations sportives et culturelles, des réunions...</p> <p>Le versement de l'IFTS se fait mensuellement à terme échu ; il exclut tout autre mode de récupération des dépassements d'horaires découlant des responsabilités assumées</p>													
<p>Suite revalorisation du point d'indice.</p>	<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS f/ Des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les fonctionnaires et agents non titulaires des catégories A et B.</p> <p>(...)</p>	<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS f/ Des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les fonctionnaires et agents non titulaires des catégories A et B.</p> <p>(...)</p>												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Personnel concerné</th> <th>Montant annuel €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère} cat.</td> <td>Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.</td> <td>1 564,12</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} cat.</td> <td>Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.</td> <td>1 146,87</td> </tr> <tr> <td>3^{ème} cat.</td> <td>Agents de catégorie B rémunérés sur un indice supérieur ou égal à l'indice brut 380</td> <td>912,03</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Personnel concerné	Montant annuel €	1 ^{ère} cat.	Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.	1 564,12	2 ^{ème} cat.	Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.	1 146,87	3 ^{ème} cat.	Agents de catégorie B rémunérés sur un indice supérieur ou égal à l'indice brut 380	912,03
Catégorie	Personnel concerné	Montant annuel €												
1 ^{ère} cat.	Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.	1 564,12												
2 ^{ème} cat.	Agents de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration centrale.	1 146,87												
3 ^{ème} cat.	Agents de catégorie B rémunérés sur un indice supérieur ou égal à l'indice brut 380	912,03												
		<p>ANNEXE VIII RÉGIME INDEMNITAIRE FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS J/ de l'indemnité de mobilisation opérationnelle prévue pour (...)</p> <p>APPRENTIS : REMUNERATIONS</p>												
		<p>Article D 6222-26 du Code du travail. Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020.</p>												

<p>Annexe XIII - RÈGLEMENT FORMATION SECTION 4 : LES RÈGLES RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS EN FORMATION 4.1.6 - Les règles relatives à la restauration 4.1.6.1 - Les formations organisées par le SDIS 81</p>	<p>La rémunération minimale d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti au moment de l'embauche et de l'année d'exécution du contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC défini ci-après.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Rémunération minimale</th> <th colspan="4">Age de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>Moins de 18 ans</th> <th>De 18 ans à 20 ans</th> <th>De 21 à 25 ans</th> <th>26 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère} année</td> <td>27 % du SMIC</td> <td>43 % du SMIC</td> <td>53 % du SMIC</td> <td>100 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} année</td> <td>39 % du SMIC</td> <td>51 % du SMIC</td> <td>61 % du SMIC</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3^{ème} année</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>67 % du SMIC</td> <td>78 % du SMIC</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.</p> <p>La réglementation prévoit également une adaptation de ces taux en fonction de certaines situations particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de succession de contrats d'apprentissage ; • en cas de réduction de durée de contrat ; • le cas des apprentis de l'enseignement supérieur. <p>Selon les dispositions du décret n° 2020-478, la rémunération des apprentis est majorée de 20 points pour tous les contrats d'apprentissage conclus au SDIS du Tarn.</p>	Rémunération minimale	Age de l'apprenti				Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus	1^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	100 % du SMIC	2^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC		3^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC		<p>Ajout précision sur les modalités d'attribution</p>
Rémunération minimale	Age de l'apprenti																									
	Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus																						
1^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	100 % du SMIC																						
2^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC																							
3^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC																							
<p>Annexe XIII - RÈGLEMENT FORMATION SECTION 4 : LES RÈGLES RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS EN FORMATION 4.1.6 - Les règles relatives à la restauration 4.1.6.1 - Les formations organisées par le SDIS 81</p>	<p>Annexe XIII - RÈGLEMENT FORMATION SECTION 4 : LES RÈGLES RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS EN FORMATION 4.1.6 - Les règles relatives à la restauration 4.1.6.1 - Les formations organisées par le SDIS 81</p>	<p>Ajout précision sur les modalités d'attribution</p>																								

<p>(...) Il ne peut y avoir de cumul entre l'attribution de titre restaurant et la prise en charge de la restauration.</p> <p>Lors d'une action de formation organisée et mise en oeuvre dans le département, le déjeuner de l'agent est pris en charge uniquement lorsque l'activité pédagogique se déroule sur une journée complète ou une partie de la journée incluant le temps de repas. (...).</p> <p>ANNEXE IX - RÈGLEMENT DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS</p> <p>Annexe 1 de l'annexe IX Annexe 2 de l'annexe IX</p>	<p>(...) Il ne peut y avoir de cumul entre l'attribution de titre restaurant et la prise en charge de la restauration.</p> <p>Tout repas pris en charge par le SDIS dans le cadre de missions, de réunions de travail ou de formations n'ouvre pas droit à l'attribution d'un titre restaurant. Il en va de même pour les formations, stages ou jurys dont le repas est financé par le SDIS que le stagiaire, formateur ou membre de jury prenne ou non le repas prévu.</p> <p>Les formations effectuées en visio donnent droit à l'attribution d'un titre restaurant.</p> <p>Lors d'une action de formation organisée et mise en oeuvre dans le département, le déjeuner de l'agent est pris en charge uniquement lorsque l'activité pédagogique se déroule sur une journée complète ou une partie de la journée incluant le temps de repas. (...).</p> <p>ANNEXE IX - RÈGLEMENT DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS</p>	
		<p>Suppression des imprimés</p>

*Tableau 1

	Temps de travail annuel	Amplitude quotidienne de travail	Nombre de jour de travail	Nombre de jours RTT	Dont nombre de jours fixes ou 1/2 journées fixes	Dont nombre de jours posés comme des congés	Proratisation des RTT en cas d'arrêt de travail
Temps complet	1607 h	8h/jour	201	20	12 jours	8	1 RTT pour 11 j d'arrêt
		7h42/jour	209	42	-	42	1-RTT peur-18 j d'arrêt
Temps partiel 90 %	1446 h 18 min	8h/jour	181	18	11 jours	7	1 RTT pour 11 j d'arrêt
		7h42/jour	188	44	-	44	1-RTT peur-18 j d'arrêt
Temps partiel 80 %	1285 h 36 min	8h/jour	161	16	10 jours	6	1 RTT pour 11 j d'arrêt
		7h42/jour	167	40	-	40	1-RTT peur-18 j d'arrêt
Temps partiel 50 %	803 h 30 min	8h/jour	100,5	10	6 jours	4	1 RTT pour 11 j d'arrêt
		7h42/jour	104,5	6	-	6	1-RTT peur-18 j d'arrêt

*Tableau 2

	Temps de travail annuel	Amplitude quotidienne de travail	Nombre de jour de travail	Nombre de jours RTT	Dont nombre de jours fixes ou 1/2 journées fixes	Dont nombre de jours posés comme des congés	Proratisation des RTT en cas d'arrêt de travail
Temps complet	1607 h	8h/jour	201	20	12 jours (0 pour les catégories A et B)	8 (20 pour les catégories A et B)	1 RTT pour 11 j d'arrêt
Temps partiel 90 %	1446 h 18 min	8h/jour	181	18	11 jours (0 pour les catégories A et B)	7 (18 pour les catégories A et B)	1 RTT pour 11 j d'arrêt
Temps partiel 80 %	1285 h 36 min	8h/jour	161	16	10 jours (0 pour les catégories A et B)	6 (16 pour les catégories A et B)	1 RTT pour 11 j d'arrêt
Temps partiel 50 %	803 h 30 min	8h/jour	100,5	10	6 jours (0 pour les catégories A et B)	4 (10 pour les catégories A et B)	1 RTT pour 11 j d'arrêt

ANNEXE XV

EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE AU SEIN DU SDIS

Article 1^{er} : Préavis

Un préavis de grève doit être déposé 5 jours francs avant la date de début de la grève. Il doit préciser le nom de l'organisation syndicale qui le dépose, les motifs ainsi que les modalités de cette grève dont notamment le lieu, le jour, les heures de début et de fin, à défaut son caractère illimité. Il doit être adressé au président du SDIS et signé. Le service délivre un récépissé qui peut être constitué d'un courriel.

Cette période est mise à profit pour négocier. Cette négociation est obligatoire¹ et à l'initiative de l'autorité territoriale.

Article 2 : Service minimum

Pour permettre au service départemental d'incendie et de secours du Tarn d'assurer les missions qui lui incombent en application de l'article L.1424-2 du code général des collectivités territoriales et en vue d'assurer la continuité du service public² en cas de grève du personnel opérationnel ou de conflit social impactant sa capacité opérationnelle, un effectif minimum est défini selon l'article 31 du règlement opérationnel.

Il ne doit pas correspondre à un service normal, sauf spécificité des missions du service concerné³, permettant ainsi à chaque agent de pouvoir exercer son droit de grève^{4/5/6}.

L'effectif minimum établi à l'article 31 du règlement opérationnel s'entend pour la couverture opérationnelle classique. Il peut être renforcé par décision du directeur départemental, chef de corps départemental, ou de son représentant en son absence, lorsque des événements d'origine humaine, technologiques ou naturelles susceptibles d'avoir des conséquences sur les personnes, les biens ou l'environnement, l'exigent.

Enfin, si les effectifs peuvent être déterminés en prenant en compte la présence habituelle de sapeurs-pompiers volontaires, les effectifs prévus au service minimum doivent bien identifier, par fonction nécessaire dans le centre ou service et plages horaires, le nombre de SPP nécessaires. Ainsi, un SPV ne doit pas venir en remplacement sur des fonctions habituellement dévolues aux SPP.

La durée de la grève, plus particulièrement au-delà d'une semaine, et ses conditions de mise en œuvre peuvent impliquer d'adapter certaines modalités d'exercice du droit de grève et nécessiter la réalisation de certaines missions ou tâches qui initialement pouvaient être reportées (formations de spécialisation, formation de maintien des acquis, paramétrages et mises à jour des bases de données ayant vocation à faciliter les interventions...). La période de négociation doit permettre de les identifier.

Article 3 : Déclaration

Les agents en régime posté, souhaitant exercer leur droit de grève doivent exprimer leurs intentions 48 heures avant la période considérée^{7/8/9}, par écrit (courrier avec accusé de réception ou remis en main propre), sous forme dématérialisée (courriel) et l'adresser à leur chef de CIS ou à son représentant à l'adresse définie par le chef de CIS. Cette intention précise les dates et la durée de la participation au mouvement de grève. Les 48 heures comprennent a minima un jour ouvré.

Un accusé de réception à la déclaration de l'agent de se porter gréviste est remis à l'agent par le chef de CIS ou son représentant.

Article 4 : Rétractation

En cas de rétractation, l'agent en régime posté ayant initialement déclaré son intention de faire grève doit informer son chef de CIS ou son représentant au plus tard 24 heures avant la période considérée. L'accusé de réception de rétractation doit indiquer le jour et l'heure de dépôt.

Article 5 : Mise en œuvre du service minimum

Les agents en régime posté ayant déclaré leur intention d'être gréviste doivent être informés, par mail ou en main propre, de la décision du service au plus tard la veille de leur garde ou de leur prise de service; 12h avant. Si une absence imprévisible de personnel à la prise de service est constatée, alors même que le service minimum était initialement assuré, il pourra être réalisée une assignation de maintien en service des personnels de la garde descendante et durant une durée strictement nécessaire pour revenir à l'effectif du service minimum. Il convient que tout ou partie des personnels de la garde descendante ne quittent leur poste qu'après autorisation formelle du sous-officier, de l'officier de garde, du chef de salle ou du chef de centre. La durée de maintien temporaire de la totalité ou non de la garde descendante permet de rétablir l'effectif du service minimum et est limitée en première intention à 30 mn, portée à 1h00 en cas de besoin¹⁰. Il peut être décidé de maintenir sur la totalité de la garde montante, des personnels de la garde descendante.

Le rappel des personnels nécessaires peut également s'effectuer par des reports de formations, le rappel des personnels grévistes initialement prévus de service et non maintenus, à défaut par des modifications de plannings.

Ces personnels seront autorisés à se déclarer grévistes lors de la prise de service de la garde montante.

Au regard d'un mouvement de grève dont la durée excède 1 semaine, le service se réserve le droit de figer les plannings¹⁰, les accès aux formations et la pose de congés afin de préserver le service minimum. Cette décision, doit être ré-évaluée régulièrement, au maximum tous les 15 jours afin d'être maintenue ou non.

Dans le respect des textes réglementaires et de ses jurisprudences, il est rappelé que les agents ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis car l'arrêt de travail qui intervient au cours de cette période constitue l'exercice normal du droit de grève, les agents étant seuls titulaires de ce droit. De même, les agents sont en principe libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent¹¹, dans la limite du risque de désorganisation du service ou d'un usage abusif du droit de grève.

Au regard de ces éléments et afin de permettre la liberté d'expression du droit de grève d'une part et de veiller à limiter la désorganisation du service d'autre part, l'heure de début de cessation de travail se fera, dans la mesure du possible, à la prise de service ou à 14h00, de manière identique par centre de secours et par heure entière.

Dans la situation où l'expression du droit de grève ou son usage abusif aurait pour effet de désorganiser le service, celui-ci dispose du droit d'adapter les modalités de mise en œuvre du droit de grève, plus particulièrement par l'obligation d'exercer ce droit dès la prise de service et jusqu'à son terme pour les personnels concernés par le service minimum et de commune^{12/13} à l'ensemble des centres de secours.

Il est rappelé que la grève tournante ou perlée est interdite^{14/15}.

Lorsque des préavis ne concernent pas l'ensemble de la période de présence au travail, les chefs de centre ont toute latitude pour programmer des rassemblements supplémentaires de personnels afin de s'assurer de la continuité de service.

Article 6: Ordre de maintien en service

Les ordres de maintien en service, validés par le chef de centre, sont diffusés lors de chaque premier rassemblement des gardes journalières par l'officier ou le sous-officier de garde.

Article 7: Réquisition

Lorsque le service minimum n'a pas pu être mis en place, qu'il ne peut être assuré complètement ou dans la situation d'un refus d'obéissance à un ordre de désignation, le préfet peut réquisitionner toute personne nécessaire au besoin du service. Ce procédé possède une force exécutoire accrue puisque des sanctions pénales peuvent être infligées en cas de non-respect de l'ordre de réquisition¹⁶.

Article 8: Missions et tâches

En période de grève, l'ensemble des missions inscrites au règlement opérationnel doivent être réalisées. Les agents sont alors tenus d'assurer la totalité des missions opérationnelles et des activités fonctionnelles s'y rattachant, à savoir :

- le traitement des alertes au CTA, la coordination des secours au CODIS et le suivi des interventions au CODIS, dans les centres (console, main courante) ;
- les interventions y compris les destructions de nids hyménoptères et les autres prestations payantes sous réserve que ces dernières ne puissent être reportées ;
- l'entretien des véhicules, matériel et tuyaux préalablement aux interventions ainsi que leur remise en état opérationnel après intervention ;
- l'entretien des connaissances (formations organisées sur le temps de garde et manœuvres) et de l'aptitude physique (entraînement physique) des personnels ;
- les services de sécurité ;
- la rédaction des comptes rendus de secours ;
- la gestion opérationnelle des personnels (feuille de garde, planning, ...).
- les ordres de maintien en service

Le chef de centre garde toute latitude pour adapter et prioriser la réalisation de ces missions ou tâches ainsi que l'organisation de la journée de travail.

Article 9 : Modalités d'expression de la grève

Si les agents publics peuvent exprimer leurs revendications professionnelles au travers du droit de grève, ceux-ci restent soumis à une obligation de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'obligation de réserve, qui est une dimension de la neutralité du service public d'origine jurisprudentielle¹⁷, impose à l'agent d'observer une retenue dans l'expression de ses opinions, notamment politiques. Ainsi, il ne doit pas tenir des propos à caractère excessif ou insultant vis-à-vis du service. La réserve est due à la fois pendant le service¹⁸, mais aussi en-dehors¹⁹.

Les modalités d'expression du droit de grève en-dehors du service

La grève est un droit, son exercice normal ne pouvant justifier du prononcé de sanctions disciplinaires ou pénales. Seul peut être sanctionné, l'exercice anormal et illégal du droit de grève, y compris en dehors du service.

Lors d'une manifestation, il est interdit de dissimuler le visage, conformément aux dispositions de l'article 431-9-1 du code pénal, d'utiliser des véhicules de service et s'agissant plus spécifiquement des sapeurs-pompiers professionnels, s'ils sont autorisés à manifester sur la voie publique, ils ne peuvent le faire dans leur tenue réglementaire, conformément à l'article 2 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990.

En cas d'accident provoqué par un agent conduisant un véhicule administratif en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'action en réparation des dommages causés par ce véhicule sera engagée à l'encontre de l'agent, et non du SDIS²⁰, devant les tribunaux judiciaires selon les règles du droit civil.

Si le droit syndical est protégé, l'exercice de ce droit n'est pas sans limites. Tous les agents sont soumis à l'obligation de réserve. Quand bien même l'action syndicale s'exerce dans le cadre de la liberté d'expression, le représentant syndical ne peut pas tenir des propos outranciers, dénigrant ou déshonorant sa hiérarchie ou son service et faire des menaces de désobéissance. Il s'exposerait dans ce cas à une sanction disciplinaire.

Les modalités d'expression du droit de grève pendant le service

L'organisation d'un service minimum peut conduire à la prise de décisions portant assignation ou maintien en service, voire même à des réquisitions d'agents nominativement désignés qui auraient pourtant fait connaître leur intention de participer à la grève.

Ainsi, conformément au principe de neutralité et au respect de l'obligation de réserve, l'agent ne doit en principe pas exprimer ses revendications professionnelles.

En vertu du principe de neutralité, les bâtiments et véhicules du service ou encore les tenues des personnels n'ont pas vocation à porter les revendications des personnels. Ainsi, les responsables hiérarchiques peuvent légitimement demander le nettoyage de slogans sur les véhicules ou le retrait de banderoles sur les grilles ou bâtiment du service²¹ et le refus d'accomplir ces tâches présentent bien le caractère de fautes professionnelles²².

Toutefois et dès lors que cela ne trouble pas le fonctionnement du service, une certaine tolérance dans l'expression du droit de grève pendant le service peut être admise, comme le port de brassards « en grève », l'apposition d'affichettes A3 sur les façades des bâtiments ou des véhicules ou l'usage de banderoles dans l'enceinte d'un centre de secours, sous réserve que celles-ci comportent une écriture fixe et propre.

Il est rappelé que de telles actions peuvent néanmoins être poursuivies pénalement, notamment sur le fondement de l'article 322-1 du code pénal²³.

Conformément au code de la route, il est également rappelé qu'il est interdit d'apposer des placards, papillons, affiches ou marquages sur les signaux réglementaires et leurs supports ainsi que sur tous autres équipements intéressant la circulation routière. Cette interdiction s'applique également sur les plantations, les trottoirs, les chaussées et d'une manière générale sur tous les ouvrages situés dans les emprises du domaine routier ou surplombant celui-ci.

Le code pénal précise quant à lui, que le fait d'embarrasser la voie publique en y déposant ou y laissant sans nécessité des matériaux ou objets quelconques qui entravent ou diminuent la liberté ou la sûreté de passage y compris les ordures ou les déchets est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

La charte informatique, informe notamment les agents de dispositions particulières telles que précisées dans l'annexe XII de notre règlement intérieur.

Dans ce cadre notamment, toute diffusion de données, d'images, de commentaires ou de documents de nature à porter atteinte à l'image du service fera l'objet de l'engagement de procédures visant à faire cesser tout trouble évoqué ci-avant et de faire sanctionner leurs auteurs. Une attention particulière sera portée à l'usage fait des réseaux sociaux qui n'exonère en rien les agents du respect des obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de neutralité.

Article 10 : Non observation des dispositions relatives au droit de grève

Les actions menées dans le cadre d'un mouvement de grève sont soumises au respect du droit en vigueur, notamment les dispositions du Code pénal et expose l'agent qui en est l'auteur à des poursuites disciplinaires.

Dès lors que les grèves n'entrent pas dans le cadre législatif, réglementaire et jurisprudentiel, elles peuvent être déclarées illégales^{24/25/26} et, par ailleurs, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées. Des sanctions peuvent également être infligées aux agents dès lors qu'ils refusent de se conformer à des décisions d'assignation et de maintien en service ou encore à des ordres donnés en vue de l'exécution de leurs missions.

Article 11 : Retenue sur salaire

En cas de grève, l'agent gréviste n'ayant pas fait l'objet d'une procédure de désignation ou de réquisition préfectorale, fait l'objet d'une retenue sur salaire, compte tenu de l'absence de service fait. La jurisprudence administrative fixe les modalités de calcul de retenue sur traitement en cas de grève avec le principe général d'une retenue proportionnelle à la durée de la grève. Le principe de la retenue sur traitement se conformera donc aux régimes de service des agents du SDIS du Tarn prévus à l'annexe III du règlement intérieur.

Pour les personnels postés, il sera retenu 1/1607^{ème} par heure de grève.

Pour les personnels SHR, seront retenus :

1/151,67^{ème} par heure de grève
 1/60^{ème} par demi-journée de grève
 1/30^{ème} par journée de grève

Article 12 : Mise en œuvre

Le directeur départemental du service d'incendie et de secours, le directeur départemental adjoint, les sous-directeurs, les chefs de groupement, les chefs de service et les chefs de centre d'incendie et de secours sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution des dispositions de la présente annexe.

1 5e alinéa de l'article L. 2512-2 du Code du travail

2 CC, Décision n°79-105 DC du 25 juillet 1979

3 Ord référé TA Amiens, 27 juin 2013, n° 1301625, syndicat autonome des SPP et PATS de l'Oise

4 CC n°86-217 DC, 18 septembre 1986, Loi relative à la liberté de communication

5 Par ex. CAA de Lyon, 22 mai 2001, District aggro. annecienne, n° 98LY01713 ; CAA Nantes, 30 mars 2018, n° 16NT01726

6 CAA de Lyon, 22 mai 2001, précité

7 Voir notamment CAA de Marseille, 06 juin 2017, syndicat autonome des SPP et des PATS du Gard

8 CAA de Marseille, 06 juin 2017, syndicat autonome des SPP et des PATS du Gard

9 CC, 16 août 2007, 2007-556 DC, dialogue social et continuité service public transports terrestres réguliers de voyageurs

10 TA Grenoble du 10 octobre 2023

11 CAA Lyon, 10 juillet 2018, n° 16LY04496

12 Cass, soc, 3 février 1998, n°91-21735

13 CE, 29 décembre 2006, SNCF, n° 286294

14 Cass, soc, 3 février 1998, n° 95-21735 et art. L2512-3 du code du travail

15 CE, 23 octobre 1964, fédération des syndicats chrétiens des cheminots, n° 56194

16 Le refus de se conformer à une réquisition peut, quant à lui, faire l'objet de sanctions pénales. En effet, l'article R642-1 du Code pénal prévoit que : « Le fait, sans motif légitime, de refuser ou de négliger de répondre soit à une réquisition émanant d'un magistrat ou d'une autorité de police judiciaire agissant dans l'exercice de ses fonctions, soit, en cas d'atteinte à l'ordre public ou de sinistre ou dans toute autre situation présentant un danger pour les personnes, à une réquisition émanant d'une autorité administrative compétente, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe. »

17 CE Sect., 15 janv. 1935, Bouzanquet

18 CE, 9 juill. 1965, n° 58778 et 58779, M. Pouzenc : un agent gréviste ne peut proférer des injures sur son lieu de travail

19 CAA Marseille, 7 mars 2006, n° 02MA02259 : un agent qui occupe un poste important manque à son obligation de réserve s'il déclare publiquement soutenir une grève

20 Conformément à la loi du 31 décembre 1957 attribuant compétence aux tribunaux judiciaires pour statuer sur les actions en responsabilité des dommages causés par tout véhicule et dirigés contre une personne de droit public, la responsabilité de l'administration est, à l'égard des tiers, substituée à celle de son agent, auteur des dommages causés, pourvu que ce soit dans l'exercice de ses fonctions ou à la suite d'une faute non détachable de tout lien avec le service (TC, 25 nov. 1963, Caruelle, Lebon 791).

21 Le juge a ainsi reconnu qu'une sanction d'exclusion temporaire d'un jour était justifiée pour un sapeur-pompier ayant peint de graffitis syndicaux sur des véhicules opérationnels ainsi que sur la façade du centre d'incendie et de secours (CAA Douai, 22 sept. 2011, n° 09DA01793)

22 CE, 14 févr. 1992, n° 87210, District du Comtat Venaissin ; CE, 13 déc. 1991, n° 80709, Syndicat Inter-Co C.F.D.T de la Vendée

23 « La destruction, la dégradation ou la détérioration d'un bien appartenant à autrui est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, sauf s'il n'en est résulté qu'un dommage léger. / Le fait de tracer des inscriptions, des signes ou des dessins, sans autorisation préalable, sur les façades, les véhicules, les voies publiques ou le mobilier urbain est puni de 3 750 euros d'amende et d'une peine de travail d'intérêt général lorsqu'il n'en est résulté qu'un dommage léger. »

24 CE, 7 juillet 1950, Dehaene, requête n°01645

25 Conseil d'Etat, 1 / 4 SSR, du 22 juin 1988, 59660

26 Conseil d'Etat, 4 SS, du 22 février 1988, 73747

Ancienne version	Nouvelle version	Observations
<p>ANNEXE V RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'HABILEMENT Titre 4 – LES DOTATIONS 4.1 Principes généraux :</p> <p>Les ISPV qui exercent aussi l'activité de SPV recevront, à leur demande, une dotation complémentaire (1 casque F1, 1 casque F2, 1 veste et 1 surpantalon textiles, 1 polo manches courtes, 1 cagoule de feu, 1 ceinturon de feu, 1 paire de gants de feu, 1 paire de gants de travail).</p>	<p>ANNEXE V RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'HABILEMENT Titre 4 – LES DOTATIONS 4.1 Principes généraux :</p> <p>Les ISPV qui exercent aussi l'activité de SPV recevront, à leur demande, une dotation complémentaire (1 casque F1, 1 casque F2, 1 veste et 1 surpantalon textiles, 1 polo manches courtes, 1 cagoule de feu, 1 ceinturon de feu, 1 paire de gants de feu, 1 paire de gants de travail).</p> <p>Les SPV fonctionnant en régime posté pourront, à leur demande, se voir attribuer un troisième pantalon TSI.</p> <p>Pour les autres SPV, la condition pour bénéficier de ce troisième pantalon, en dehors d'une double affectation, est d'être inscrit sur une colonne de renfort feux de forêts pendant la période estivale. Cette dotation sera automatique et traitée par le service matériel de l'Etat-Major.</p> <p>Toutefois, ce troisième pantalon ne constituera pas une dotation définitive pour ces SPV. Le premier pantalon qui sera restitué ne pourra être échangé, afin de revenir à une dotation réglementaire fixée à deux pantalons.</p>	<p>Dotation complémentaire destinée aux SPV qui prennent des gardes en centres mixtes.</p>
<p>ANNEXE V RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'HABILEMENT ANNEXE 2 Récapitulatif des dotations Ligne Pantalon F1 / TSI, <u>2</u></p> <p><i>Au dessous du tableau :</i></p>	<p>ANNEXE V RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'HABILEMENT ANNEXE 2 Récapitulatif des dotations Ligne Pantalon F1 / TSI, 3****</p> <p><i>Au dessous du tableau :</i></p> <p>** ne concerne que les officiers SPP exerçant la</p>	



<p>fonction de chef de groupe. *** seuls les ISPV peuvent en bénéficier dans la catégorie 3SM. **** 3 si régime posté sinon 2.</p>	<p>fonction de chef de groupe. *** seuls les ISPV peuvent en bénéficier dans la catégorie 3SM. **** 3 si régime posté sinon 2.</p>	<p>** ne concerne que les officiers SPP exerçant la fonction de chef de groupe. *** seuls les ISPV peuvent en bénéficier dans la catégorie 3SM.</p>
<p>ANNEXE X ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</p> <p>En contradiction avec la ligne ci-après.</p>		
<p>ANNEXE X ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</p>	<p>ANNEXE X ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</p>	<p>ANNEXE X ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</p>
<p>Détail des activités (...)</p> <p>SPV en formation (stage - FMA)</p>	<p>Durée réelle ou forfait</p> <p>Durée réelle</p>	<p>Indemnisation prévue</p> <p>100 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade dans la limite de 12h / j</p>
<p>Durée réelle ou forfait</p> <p>Durée réelle</p>	<p>Indemnisation prévue</p> <p>100 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade dans la limite de 12h / j</p>	<p>Observations</p> <p>En cas d'échec aux examens d'un stage qualifiant, la participation à une session de rattrapage est indemnisée.</p>
<p>Durée réelle ou forfait</p> <p>Durée réelle</p>	<p>Indemnisation prévue</p> <p>Aucune indemnité SPV n'est versée pour la participation des SPV en tant que stagiaires sur les temps de formation suivants : - "SSIAP 1 par équivalence", - « module complémentaire JSP » ; - formation pour l'obtention du permis C. - formation ouverte à distance</p>	<p>Observations</p> <p>Aucune indemnité SPV n'est versée pour la participation des SPV en tant que stagiaires sur les temps de formation suivants : - "SSIAP 1 par équivalence", - « module complémentaire JSP » ; - formation pour l'obtention du permis C. - formation ouverte à distance</p>
<p>Durée réelle ou forfait</p> <p>Durée réelle</p>	<p>Indemnisation prévue</p> <p>70 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p>Observations</p> <p>Détermination d'une enveloppe de garde par centre à ne pas</p>
<p>Durée réelle ou forfait</p> <p>Durée réelle</p>	<p>Indemnisation prévue</p> <p>70 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p>Observations</p> <p>Détermination d'une enveloppe de garde par centre à ne pas</p>

<p>Garde jour semaine ouvrée</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>70 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p>Détermination d'une enveloppe de garde par centre à ne pas dépasser</p>	<p>Garde CS2 (hors garde jour semaine ouvrée) et CS3</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>75 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p>dépasser</p>
<p>Garde (CS2 et CS3)</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>75 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p></p>	<p>Garde jour samedi, dimanche et jour férié : CSP, CS1 et SOG</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>60 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p></p>
<p>Garde jour samedis, dimanches et jours fériés (CSP et CS1)</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>60 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p></p>	<p>Garde nuit : CSP, CS1 et SOG</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>50 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p></p>
<p>Garde-SOG SPV</p>	<p>Forfait</p>	<p>2 indemnités horaires de base du grade par mois</p>	<p>Sous-réserve d'avoir assuré cette fonction sur à minima 2 gardes de 12h dans le mois</p>	<p>Garde exceptionnelles</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>Taux du montant de l'indemnité horaire de base du grade selon celles déjà définies pour le CIS concerné et la période où la garde est réalisée</p>	<p>Activité mise en place en cas d'évènement exceptionnel et justifiant une mobilisation des secours en départ immédiat</p>
<p>Garde nuit</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>45 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>A supprimer : déjà pris en compte dans l'intitulé « Activité sous-officier de garde »</p> <p>Actualisation de l'évolution du taux prévue lors du passage à l'heure pour heure et aux 1607 H.</p> <p>A ajouter pour préciser que cette garde est possible et reste exceptionnelle.</p>



<p>Nécessité d'encourager la disponibilité sur des amplitudes permettant de mieux couvrir les plages de 7 h à 8 h et 18 h à 19 h, et d'offrir plus de cohérence avec les périodes de garde dans les centres mixtes qui sont organisées de 7 h à 19 h notamment.</p>					
<p>Fiabilisation départ SAP et reconnaissance ce disponibilité opérationnel</p>	<p>Forfait</p>	<p>Sur les heures avec 2 ou 3 SP dispo : 6 % du taux de l'indemnité horaire du grade pour les heures individuelles déclarées rapportées au nbre total d'heures de dispo déclarées par l'ensemble des SPV</p>	<p>En CS2 et CS3 sans garde postée, sur jours ouvrés hors périodes de gardes et astreintes, de 7 h à 19 h Article III-6-6 du RI</p>	<p>Suppression du pourcentage.</p>	<p>Regrouper en une seule ligne.</p>
<p>Forfait 1 repas (garde de 10 h et 12 h)</p>	<p>Forfait</p>	<p>2 € par garde</p>	<p>Équivalent de la part employeur de 1 titre restaurant</p>	<p>Forfait 1 repas : garde de 10 h et 12 h</p>	<p>Indemnité versée dans les CS1 sous réserve d'avoir assuré cette fonction sur 2 gardes de 12 h à minima dans le mois</p>
<p>Forfait 1 repas (garde de 12h)</p>	<p>Forfait</p>	<p>2 € (exprimé en pourcentage de l'indemnité horaire de base du grade)</p>	<p>Équivalent de la part employeur de 1 titre restaurant</p>	<p>Forfait</p>	<p>Indemnité versée dans les CS 1ère cat, sous réserve d'une garde-</p>
<p>Activité sous-officier de garde</p>	<p>Forfait</p>	<p>2 indemnités horaires de base du grade par mois</p>	<p>Indemnité versée dans les CS 1ère cat, sous réserve d'une garde-</p>	<p>Activité sous-officier de garde</p>	<p>Forfait</p>

<p>à minima réalisée dans cette fonction dans le mois</p>			
<p>Activités assistants de prévention</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>75 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	
<p>Activités manoeuvrant ENSOSP</p>		<p>Sur la base d'un état fourni par l'ENSOSP</p>	
<p>Pilotage drone sur intervention moins de 55 min à partir de 55 min.</p>	<p>Forfait Durée réelle</p>	<p>1 indemnité au taux ops applicable ; 100% jour semaine ; 150% WE et JF ; 200% nuit</p>	
<p>Activité référent sécurité</p>	<p>Durée réelle</p>	<p>75 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</p>	
<p>La fonction d'assistant de prévention est réservée aux fonctionnaires.</p>	<p>N'est plus d'actualité.</p>	<p>Les activités de pilotage drone sur intervention sont saisies directement sur les CRSS et sont indemnisées comme les interventions.</p>	



Ancienne version	Nouvelle version	Observations
<p>CHAPITRE III-3 : RÉGIME DE SERVICE</p> <p>Article III-3-1 : Devoir d'implication</p> <p>(...) Les astreintes et gardes définies aux articles suivants, sont planifiées par le chef de centre sur la base d'équipes préalablement constituées et dans le respect des règles de repos compensateur, d'interruptions de service et de garanties minimales appliquées aux sapeurs-pompiers professionnels et définies en annexe III-2. Sauf cas ou fonctions particuliers, chaque sapeur pompier est affecté à une équipe.</p>	<p>Article III-3-5 : Limitations</p> <p>Les astreintes et gardes sont planifiées par le chef de centre. Gardes. Afin de limiter l'impact physiologique des périodes de gardes pour les sapeurs-pompiers volontaires, celles-ci sont limitées à 1 000 heures par an sans dépasser 3 gardes de nuit successives, et sans dépasser un cumul de 24 heures de garde. De plus, les chefs de centres de secours veilleront, autant que possible, à limiter le temps de garde hebdomadaire à 48 heures. Astreintes : Concernant les astreintes, une limite est fixée pour chaque SPV à 18 semaines maximum par an. Doubles statuts (PATS/SPV ou SPP/SPV) : Tout sapeur-pompier professionnel ou PATS peut contracter un engagement de sapeur-pompier volontaire. Il ne peut exercer en cette qualité que dans un centre d'incendie et de secours autre que celui de son affectation comme sapeur-pompier</p>	<p>Suppression des règles limitant les différentes activités des SPV pour les intégrer de manière plus précise dans un article détaillé</p> <p>Création d'un article regroupant toutes les limitations des activités de SPV.</p>

professionnel ou PATS.

Chaque agent s'engage à respecter les règles de repos compensateur. Si l'activité de nuit ne permet pas à l'agent de prendre son service à l'heure prévue, il prévient son supérieur hiérarchique qui autorisera un retard à l'embauche. Si l'activité de nuit est trop importante (nombreuses interventions ou interventions de longue durée), une adaptation des conditions de travail pourra également être envisagée (horaires, missions, ...).

Transfert de ce paragraphe à l'article II-3-5 Limitations.

Maintien d'un article reprenant toutes les dispositions spécifiques propres aux doubles statuts et intégrant les articles de l'annexe X portant sur les disponibilités sur le temps de travail.

(...)

Chaque sapeur-pompier volontaire peut être indemnisé sur les bases précédentes dans la limite de dix-huit semaines d'astreinte par an au maximum.

Article III-6-5 : Indemnités pour astreintes

(...)

Article VI-3-1 : Limitations

Au sein du corps départemental, tout sapeur-pompier professionnel ou PATS peut contracter un engagement de sapeur-pompier volontaire. Il ne peut exercer en cette qualité que dans un centre d'incendie et de secours autre que celui de son affectation comme sapeur-pompier professionnel ou PATS. Dans le cas du double statut « SPP / SPV », le grade dévolu en qualité de sapeur-pompier volontaire correspond à celui qu'il détient par son statut de professionnel.

Cette activité de sapeur-pompier volontaire ne s'exerce pas au détriment de celle de sapeur-pompier professionnel. Chaque agent concerné s'engage par écrit à respecter les règles de repos compensateur et de garanties minimales relatives aux statuts de sapeur-pompier professionnel et de sapeur-pompier volontaire.

(...)

Article VI-3-1 : Dispositions spécifiques

Au sein du corps départemental, tout sapeur-pompier professionnel ou PATS peut contracter un engagement de sapeur-pompier volontaire. Dans le cas du double statut « SPP / SPV », le grade dévolu en qualité de sapeur-pompier volontaire correspond à celui qu'il détient par son statut de professionnel. (...)

<p>CHAPITRE III-6 : INDEMNITÉS</p> <p>Article III-6-1 : Généralités</p> <p>(...)</p> <p>Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur pompier volontaire est limité à 1.200 indemnités au taux de l'indemnité horaire de base. En cas de circonstances exceptionnelles (participation à des colonnes de renforts, à des missions de longue durée...), le président pourra autoriser le dépassement de cette limite.</p> <p>ANNEXE X</p> <p>ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</p> <p>II — Spécificités concernant les double statuts SPV/PATS</p> <p>A — Motifs de disponibilité sur le temps de travail et indemnisation</p> <p>(...)</p> <p>B — Astreintes SPV et astreintes techniques ou opérationnelles</p> <p>Le chevauchement de planning d'astreintes SPV et de planning d'astreintes techniques doit rester exceptionnel et inférieur à 168 heures par an.</p>	<p>CHAPITRE VI-3 : DOUBLE STATUT : PROFESSIONNEL – PATS / VOLONTAIRE</p> <p>(...)</p> <p>Article VI-3-2 - Motifs de disponibilité sur le temps de travail et indemnisation</p> <p>(...)</p> <p>Article VI-3-3 - Astreintes SPV et astreintes techniques ou opérationnelles</p> <p>Le chevauchement de planning d'astreintes SPV et de planning d'astreintes techniques doit rester exceptionnel et inférieur à 168 heures par an.</p>	<p>Suppression de la limitation basée sur le nombre d'indemnités.</p> <p>Partie II de l'annexe X intégrée dans le chapitre VI-3 du RI.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Ancienne version	Nouvelle version	Observations
<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS</p> <p>1.2.1.2 – Les formations de professionnalisation, continues et de perfectionnement</p> <p>➤ Les sapeurs-pompiers volontaires (...)</p> <p>Les formations de spécialités (...)</p> <p>Elles sont soumises au respect de la répartition des spécialités fixées par le SDACR et formalisées dans le cadre du plan de développement des compétences. Les SP exercent donc des spécialités correspondant aux besoins de leur CIS ou service d'affectation dans les conditions fixées à l'annexe VIII du règlement intérieur.</p>	<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS</p> <p>1.2.1.2 – Les formations de professionnalisation, continues et de perfectionnement</p> <p>➤ Les sapeurs-pompiers volontaires (...)</p> <p>Les formations de spécialités (...)</p> <p>Elles sont soumises au respect de la répartition des spécialités fixées par le SDACR et formalisées dans le cadre du plan de développement des compétences. Les SP exercent donc des spécialités correspondant aux besoins de leur CIS ou service d'affectation dans des conditions équivalentes à celles fixées pour les SPP à l'annexe VIII du règlement intérieur.</p>	<p>Seules les conditions de FMA concernent les SPV dans l'annexe VIII du règlement intérieur</p>
<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS</p> <p>1.2.6 – Les formations aux gestes qui sauvent (GQS)</p> <p>(...)</p> <p>Une convention a été établie avec le conseil départemental et l'éducation nationale afin de former tous les élèves des classes de quatrième des collèges, publics ou privés, du département.</p> <p>(...)</p>	<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS</p> <p>1.2.6 – Les formations aux gestes qui sauvent (GQS)</p> <p>(...)</p> <p>Une convention a été établie avec le conseil départemental et l'éducation nationale afin de former tous les élèves des classes de cinquième des collèges, publics ou privés, du département.</p> <p>(...)</p>	<p>Changement des classes concernées par ces formations</p>

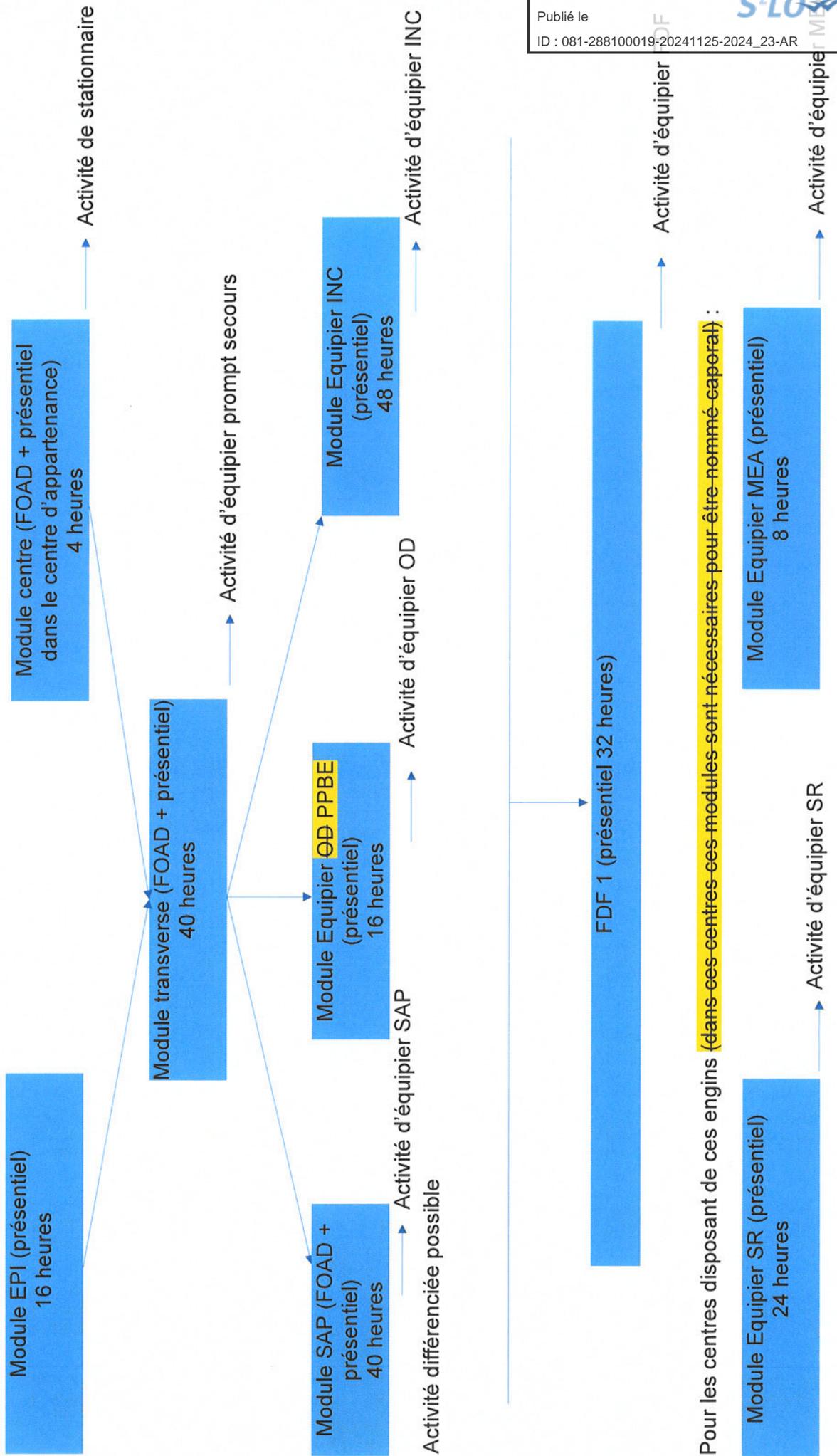
<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS 1.2.7 – Le Service National Universel (SNU) (...) - en organisant des ateliers d'apprentissage- des gestes de premiers secours lors des séjours-cohésion.</p>	<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS 1.2.7 – Le Service National Universel (SNU) (...) - en participant à des ateliers</p>	<p>Changeement de format du SNU</p>
<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS 1.5.4 – Les instances de la formation 1.5.4.1 – Les comités pédagogiques A – Le comité pédagogique du secourisme et de l'enseignement du secours d'urgence à personnes (...) ➤ Composition (...) ✓ le CTD secourisme (...) ➤ Composition minimale (...) ✓ le CTD secourisme (...) B – Le comité pédagogique Feux de Forêts (...) ➤ Composition (...) ✓ le enseigner technique départemental FDF (...) Le comité se réunit une à deux fois par an sur initiative du GFSJ ou du CTD FDF.</p>	<p>SECTION 1 : LES GENERALITES RELATIVES AUX FORMATIONS 1.5.4 – Les instances de la formation 1.5.4.1 – Les comités pédagogiques A – Le comité pédagogique du secourisme et de l'enseignement du secours d'urgence à personnes (...) ➤ Composition (...) ✓ le RS secourisme (...) ➤ Composition minimale (...) ✓ le RS secourisme (...) B – Le comité pédagogique Feux de Forêts (...) ➤ Composition (...) ✓ le RS FDF (...) Le comité se réunit une à deux fois par an sur initiative du GFSJ ou du RS FDF.</p>	<p>Changeement d'appellation (Réfèrent de la Spécialité à la place de Conseiller Technique Départemental)</p>

<p>SECTION 3 : LES RÈGLES D'INDEMNISATION ET DE COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA FORMATION</p> <p>3.1 – Les formations organisées par le SDIS 81</p> <p>3.1.2 – Le stagiaire (...)</p> <p>➤ Sous statut SPV</p> <p>Les SPV participant aux actions sont indemnisés à 100 % du taux horaire du grade à hauteur de 8 h par jour.</p> <p>Les exceptions à cette règles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les formations SSIAP – le module complémentaire JSP – les formations au permis C – la formation ouverte à distance pour lesquelles aucune indemnité n'est versée. 	<p>SECTION 3 : LES RÈGLES D'INDEMNISATION ET DE COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA FORMATION</p> <p>3.1 – Les formations organisées par le SDIS 81</p> <p>3.1.2 – Le stagiaire (...)</p> <p>➤ Sous statut SPV</p> <p>Les SPV participant aux actions sont indemnisés à 100 % du taux horaire du grade à hauteur de 8 h par jour.</p> <p>Les exceptions à cette règles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les formations SSIAP – les formations au permis C – la formation ouverte à distance pour lesquelles aucune indemnité n'est versée. 	<p>Les participants au module complémentaire JSP ne sont plus JSP mais SPV impliquant leur indemnisation</p>
<p>Annexe VI du règlement formation (schémas ci-dessous)</p> <p>Cursus de formation des Sapeurs-Pompiers Volontaires</p> <p>Formation d'équipier (formations à réaliser en trois ans maximum – permet la titularisation à l'issue)</p> <p>(...)</p> <p>« Module Equipier OE »</p> <p>(...)</p> <p>« Pour les centres disposant de ces engins (dans ces centres ces modules sont nécessaires pour être nommé caporal) : »</p>	<p>Annexe VI du règlement formation (voir schémas ci-dessous)</p> <p>Cursus de formation des Sapeurs-Pompiers Volontaires</p> <p>Formation d'équipier (formations à réaliser en trois ans maximum – permet la titularisation à l'issue)</p> <p>(...)</p> <p>« Module Equipier PPBE »</p> <p>(...)</p> <p>« Pour les centres disposant de ces engins : »</p> <p>(...)</p>	<p>Changement de terme (Protection des Personnes, des Biens et de l'Environnement au lieu de Opérations Diverses)</p> <p>Suppression de cette obligation qui retardait la titularisation de certains agents et instituit un manque d'équité entre SPV</p>

<p>(...) Formation de chef d'équipe (conditions d'accès : avoir trois ans d'ancienneté et être caporal)</p> <p>(...) « OB (présentiel) » (...)</p>	<p>Formation de chef d'équipe (conditions d'accès : avoir trois ans d'ancienneté et être caporal)</p> <p>(...) « PPBE (présentiel) » (...)</p>	<p>provenant de centres différents</p> <p>Changement d'abréviations (Protection des Personnes, des Biens et de l'Environnement au lieu de Opérations Diverses)</p>
<p>Annexe VI du règlement formation (schémas)</p> <p>Coursus de formation des Jeunes Sapeurs-pompiers en dernière année (JSP 4)</p> <p>Description : Le module complémentaire JSP suit le module SAP JSP et les trois activités ne sont exercées qu'après le module complémentaire.</p>	<p>Annexe VI du règlement formation (voir schémas ci-dessous)</p> <p>Coursus de formation des Jeunes Sapeurs-pompiers en dernière année (JSP 4)</p>	<p>Abréviation OD (Opérations Diverses) remplacées par PPBE (Protection des Personnes, des Biens et de l'Environnement)</p> <p>Le JSP devenant SPV après le brevet peut exercer les activités INC et PPBE hors tronçonnage jusqu'à l'acquisition du module complémentaire qui lui permet de les exercer pleinement. L'activité SAP peut quant à elle être exercée dès l'obtention du module SAP obtenu indépendamment</p>

Coursus de formation des Sapeurs-Pompiers Volontaires

Formation d'équipier (formations à réaliser en trois ans maximum – permet la titularisation à l'issue)



Formation de chef d'équipe (conditions d'accès : avoir trois ans d'ancienneté et être caporal)

Chef d'équipe (présentiel)
40 heures

→ Activité de chef d'équipe

Formation de chef d'agrès un engin une équipe (condition d'accès : être chef d'équipe – les activités ne peuvent être exercées qu'après nomination au grade de sergent)

Blanc de référence (présentiel)
8 heures

Cadre d'intervention (présentiel)
16 heures

Activité différenciée possible

SAP (présentiel)
24 heures

→ Activité de chef d'agrès SAP

SR (présentiel)
16 heures

→ Activité de chef d'agrès SR

OD PPBE (présentiel)
8 heures

→ Activité de chef d'agrès OD

MEA (présentiel)
8 heures

→ Activité de chef d'agrès MEA

← Pour les centres disposant de ces engins