



Service Départemental
d'Incendie et de Secours de la
Guadeloupe

10 rue Georges BIRAS
Parc de la Providence
ZAC de Dothémare
97139 Les Abymes

☎ : 0590 48 99 71 / 📠 : 0590 24 08 89

**BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DE LA GUADELOUPE DU 24 SEPTEMBRE 2025**

DELIBERATION N°2025/2409-03

**Objet : REVALORISATION DU RIFSEEP : MODULATION DU COMPLEMENT
INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

L'an deux mille vingt-cinq et le 24 septembre à 10h, le Bureau du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe s'est réuni à la Direction du SDIS de la Guadeloupe sise 10 rue Georges BIRAS, Parc d'Activités « la Providence », ZAC de Dothémare – 97139 Les Abymes, et simultanément par visioconférence, sous la présidence de Monsieur Henry ANGELIQUE, Président du Conseil d'Administration, par suite de sa convocation adressée aux membres de l'instance le 15 septembre 2025.

Bureau du Conseil d'Administration du SDIS Séance du 24 septembre 2025 - Liste des présents -			
<u>Membres du Bureau du CASDIS</u>			
Nom	Prénom	Fonction	Modalités de participation à la séance
ANGELIQUE	Henry	Président du CASDIS	Présentiel
MINATCHY	Danielle	1 ^{ère} vice-présidente	Visioconférence
BARON	Adrien	2 ^{ème} vice-président	<i>Absent excusé</i>
THEOBALD-PONCHATEAU	Marie-Yveline	3 ^{ème} vice-présidente	Visioconférence
GOUBIN	Fred	Membre	<i>Absent excusé</i>
<u>Personnes invitées par le Président du Bureau du CASDIS à assister à la séance</u>			
Nom	Prénom	Fonction	Modalités de participation à la séance
Cgl ANTENOR-HABAZAC	Félix	DD SIS	Présentiel
Col. LEROY	Guillaume	DDA	Présentiel
CHOUCOUTOU	Jimmy	Chef du service Infrastructure	Présentiel

LCL BRUDEY	Guillaume	Chef du GTO	Présentiel
ZORA	Christen	Cheffe du GRH	Présentiel
Cdt TASSIUS	Gilles	Adjoint à la Cheffe du GRH	Présentiel
Cdte GUSTAVE - DARLY	Elodie	Adjointe au Chef du GFS	Présentiel
Cne SEGRETIER	Eddy	Responsable du CEFORÉ	Présentiel
SILVESTRE	Gairy	GSI	Présentiel
FIRMIN	Cindy	Cheffe du SAJGI	Présentiel

Secrétaire de séance : Madame Danielle MINATCHY, 1^{ère} vice-présidente,

Le Bureau du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique notamment les articles L.714-4 et L714-5,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application de l'article L.714-4 du CGFP,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°2020/1006-06 du Bureau du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant modalités de versement du régime indemnitaire en date du 10 juin 2020,

Vu la délibération n°2024/1704-05 du Bureau du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en date du 17 avril 2024,

Vu la délibération n°2025/2406-11 du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant modification du montant maximal du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en date du 24 juin 2025n

Considérant que le versement du CIA implique une modulation individuelle, et en ce sens, qu'il est important de souligner que lors de la séance du 17 avril 2024, le Bureau du Conseil d'administration a

fixé les grands critères visant à l'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'attribution individuelle du CIA,

Considérant que le CIA repose sur la valeur professionnelle et que sa modulation doit donc légitimement s'appuyer sur l'entretien professionnel annuel (EPA),

Considérant que l'administration souhaite reconnaître l'engagement professionnel en toutes circonstances,

Considérant la volonté de l'administration d'intégrer une dimension sociale et humaine aux modalités de versement du régime indemnitaire,

Considérant le principe de parité et la modification de la délibération n°2020/1006-06 du Bureau du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant modalités de versement du régime indemnitaire en date du 10 juin 2020,

Considérant les orientations ressources humaines en matière de reconnaissance et valorisation des fins de carrière,

Vu l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial lors de sa séance du 22 septembre 2025,

Sur le rapport du Président,

APRES EN AVOIR DEBATTU ET DELIBERE

Article 1 : L'article 2-6 relatif au versement du CIA de la délibération n°2024/1704-05 du Bureau du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant mise en œuvre du RIFSEEP en date du 17 avril 2024 est modifié comme suit :

« Le CIA est versé annuellement en une ou deux fois.

Sa synchronisation avec l'utilisation de l'entretien professionnel annuel (EPA) impose un versement faisant suite à la campagne des EPA, après examen des retours de fiches.

Dans le cas de situations très particulières d'absence longue, ayant un impact sur l'évaluation professionnelle annuelle, l'attribution d'un montant minimal du CIA de 174€ est fixé, dès lors que le résultat du pourcentage d'attribution est inférieur 20%.

L'année de son départ à la retraite un agent PATS se voit attribuer le montant plafond du CIA, sous réserve d'une manière de service pleinement favorable. »

Article 2 : Les autres articles de la délibération n°2024/1704-05 du Bureau du Conseil d'Administration du SDIS 971 portant mise en place du RIFSEEP sont inchangés.

Article 3 : Monsieur le Président du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe (SDIS), le Payeur Départemental, le Directeur Départemental du Service d'Incendie et de Secours de Guadeloupe, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération, qui sera enregistrée et publiée au recueil des actes administratifs du SDIS de la Guadeloupe, et sur le site internet du SDIS de la Guadeloupe.

Article 4 : Conformément à l'article R421-1 du Code de justice administrative, le Tribunal administratif de la Guadeloupe peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération dans un délai de deux mois à compter de sa publication ; le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

VOTE DU BUREAU DU CASDIS	
En exercice	05
Présents	03
Votants	03
RESULTAT DE VOTE	
Voix pour	03
Voix contre	00
Abstention	00



Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture le :

Publié le :

OUTIL VD_ Calcul modulation CIA
Liste déroulante

Echelle de niveau en lien avec EPA (prend en compte l'idée de laisser apparaître les marges de progression)

non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0	Insatisfaisant	Le niveau est insuffisant et doit évoluer pour répondre aux attendus
Initié - en cours d'acquisition	1	A améliorer	Le niveau est à améliorer. Il est en cours d'acquisition ou en
Initié - encore à développer	2		
Initié - à un niveau de pratique professionnelle attendue	3	Satisfaisant	Le niveau est satisfaisant . Alors, l'agent a le niveau de pratique professionnelle attendue (comprend, est opérationnel, et pratique avec soutien). Se juge selon l'autonomie entre pratique initiée et maîtrise
Maîtriser - exerce en pleine autonomie	4		
Maîtriser - est en capacité de transmettre, diagnostiquer, proposer des actions, gérer des situations complexes	5	Surpasse les attentes	Le niveau est parfaitement maîtrisé et même est au-delà des attentes
Expert	5		



Service d'Incendie et de secours
de la Guadeloupe
Groupement des Ressources Humaines

Attribution du complément indemnitaire
annuel
2024
Fiche complémentaire à l'entretien
professionnel annuel

AGENT CONCERNE

Matricule :
Nom :
Prénom :
Grade :
Statut :
Groupement :
Service :
Ancienneté SIS :
Matricule du poste :
Libellé du poste :

AVIS DU N+1 (à défaut adjoint)

En s'appuyant sur l'EPA réalisé au titre N-1, l'évaluateur remplit en N une grille qui donne un nombre de points qui permet le calcul par proratisation du montant individuel alloué au CIA.

CRITERES ET SOUS-CRITERES D'EVALUATION	APPRECIATION	NOMBRE DE POINTS (maxi 5 pts par sous-critères)
1. EVALUATION DE L'INVESTISSEMENT PERSONNEL DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS		0
1.1 Réalisation des objectifs, Respect des délais et des échéances	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.2 Sens de l'organisation et de la méthode	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.3 Adaptabilité aux évolutions des nouvelles Technologies	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.4 Capacité à appréhender les enjeux des dossiers et des affaires traités, Instruire les dossiers, Autonomie	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2. SENS DU SERVICE PUBLIC		0
2.1 Respect des valeurs	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.2 Continuité du service	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.3 Egalité de traitement	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.4 Discretion	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3. CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE (avec son equipe)		0
3.1 Capacité à prévenir et arbitrer les conflits	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.2 Aptitude à former les collaborateurs	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.3 Capacité à déléguer	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.4 Capacité à piloter à fixer des objectifs	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4. CONTRIBUTION AU COLLECTIF DE TRAVAIL		0
4.1 Relations avec la hiérarchie administrative, avec les élus, avec le public	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.2 Capacité d'organisation et de pilotage	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.3 Capacité à concevoir, conduire un projet	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.4 Connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5. DISPONIBILITE (facteurs temps (quantitatif) et organisationnels (qualitatif))		0
5.1 Assiduité (notamment risque portée)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.2 Ponctualité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.3 Disponibilité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.4 Disponibilité organisationnelle (réalisation de tâches supplémentaires)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
Total points		0
Pourcentage d'attribution		0%
Montant prévisionnel du CIA (€)		100



Service d'incendie et de secours
de la Guadeloupe
Groupement des Ressources Humaines

Attribution du complément indemnitaire
annuel

2024

Fiche complémentaire à l'entretien
professionnel annuel

AGENT CONCERNE

Matricule :
Nom :
Prénom :
Grade :
Statut :
Groupement :
Service :
Ancienneté SIS :
Matricule du poste :
Libellé du poste :

AVIS DU N+1 (à défaut adjoint)

En s'appuyant sur l'EPA réalisé au titre N-1, l'évaluateur remplit en N une grille qui donne un nombre de points qui permet le calcul par proratisation du montant individuel alloué au CIA.

CRITERES ET SOUS-CRITERES D'EVALUATION	APPRECIATION	NOMBRE DE POINTS (maxi 5 pts par sous-critères)
1. EVALUATION DE L'INVESTISSEMENT PERSONNEL DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS		0
1.1 Réalisation des objectifs, Respect des délais et des échéances	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.2 Capacité à appréhender les enjeux des dossiers et des affaires traités	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.3 Souci d'améliorer le fonctionnement du service	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.4 Entretien et développement des compétences	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2. SENS DU SERVICE PUBLIC		0
2.1 Respect des valeurs	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.2 Continuité du service	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.3 Egalité de traitement	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.4 Discretion	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3. CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE (avec son équipe)		0
3.1 Aptitude à faire des propositions, à prendre des décisions et à les faire appliquer	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.2 Capacité à former	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.3 Capacité à animer une équipe ou un réseau	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.4 Capacité à évaluer les résultats	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4. CONTRIBUTION AU COLLECTIF DE TRAVAIL		0
4.1 Compétences particulières (dans le poste ou transversales - Connaissance de l'organisation générale du service, Capacité d'analyse et de synthèse, Qualités d'expression écrite)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.2 Capacité à concevoir, conduire et mettre en application un projet	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.3 Capacité à conduire une réunion	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.4 Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités (facteur de performance, impulsion au travail collectif)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5. DISPONIBILITE (facteurs temps (quantitatif) et organisationnels (qualitatifs))		0
5.1 Assiduité (notamment rigueur portée)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.2 Ponctualité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.3 Disponibilité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.4 Disponibilité organisationnelle (réalisation de tâches supplémentaires)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
Total points		0
Pourcentage d'attribution		0%
Montant prévisionnel du CIA (€)		100

Accusé de réception en préfecture
971-289710014-20250924-Delib252409-03-DE
Date de réception préfecture : 09/10/2025



Service d'Incendie et de secours
de la Guadeloupe
Groupement des Ressources Humaines

Attribution du complément indemnitaire
annuel
2024
Fiche complémentaire à l'entretien
professionnel annuel

AGENT CONCERNE

Matricule :
Nom :
Prénom :
Grade :
Statut :
Groupement :
Service :
Ancienneté SIS :
Matricule du poste :
Libellé du poste :

AVIS DU N+1 (à défaut adjoint)

En s'appuyant sur l'EPA réalisé au titre N-1, l'évaluateur remplit en N une grille qui donne un nombre de points qui permet le calcul par proratisation du montant individuel alloué au CIA.

CRITERES ET SOUS-CRITERES D'EVALUATION	APPRECIATION	NOMBRE DE POINTS (maxi 5 pts par sous-critères)
1. EVALUATION DE L'INVESTISSEMENT PERSONNEL DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS		0
1.1 Capacité à réaliser les objectifs, Mise en application (mobilisation) des connaissances des compétences	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.2 Implication dans le travail	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.3 Fiabilité et qualité du travail effectué	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
1.4 Implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, Volonté de s'informer et de se former	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2. SENS DU SERVICE PUBLIC		0
2.1 Appliquer les directives données	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.2 Aptitudes relationnelles avec le public	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.3 Politesse, comportement	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
2.4 Discretion	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3. CAPACITE A TRAVAILLER EN EQUIPE		0
3.1 Aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel (notamment transversalité)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.2 Aptitude au dialogue, à la communication, à la négociation	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.3 Faire circuler/Partager les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
3.4 Collaborer en synergie pour atteindre un objectif commun	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4. CONTRIBUTION AU COLLECTIF DE TRAVAIL		0
4.1 Compétences particulières (dans le poste ou transversales)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.2 Capacité à réaliser un projet	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.3 Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (notamment assurer l'intérim/faisant fonction)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
4.4 Aptitude à faire des propositions	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5. DISPONIBILITE (facteurs temps (quantitatifs) et organisationnels (qualitatifs))		0
5.1 Assiduité (notamment rigueur portée)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.2 Ponctualité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.3 Disponibilité (facteur temps)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
5.4 Disponibilité organisationnelle (réalisation de tâches supplémentaires)	non acquis / non évaluable / non évaluable (absence >1 an)	0
Total points		0
Pourcentage d'attribution		0%
Montant prévisionnel du CIA (€)		100