

# Recueil des Actes Administratifs du SDIS de Saône-et-Loire

## Numéro 2020 - 280

publié le 23 décembre 2020

Le présent recueil a fait l'objet d'une publication le 23 décembre 2020

Les documents dont il est fait référence  
peuvent être consultés :

\* *en version papier*  
au Secrétariat de Direction du SDIS  
4, rue des Grandes Varennes - CS 90109  
71009 MÂCON Cedex

*Accès entrée principale : 2, rue du Lcl André MARLIN - 71000 SANCÉ*

\* *sous forme informatique*  
sur le portail informatique du SDIS accessible  
dans l'ensemble des centres d'incendie et de secours  
du corps départemental de sapeurs-pompiers

Ce recueil est consultable sur le site du SDIS  
[http://www.sdis71.fr/base documentaire/recueil des actes](http://www.sdis71.fr/base_documentaire/recueil_des_actes)

*Pour affichage  
le 23 décembre 2020*

Le Président,  
Pour le Président et par délégation,  
Le Chef du Service  
"Assistance de la Direction"



Stéphanie MARTIN

## SOMMAIRE



### **ARRÊTÉ DE MONSIEUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- Arrêté P/SG/20-2796 établissant les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines du SDIS 71 au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

DIRECTION

Groupement des Ressources Humaines  
Service gestion du personnel et  
des carrières  
Bureau gestion carrières  
P/SG/20- 2796  
Lignes Directrices de Gestion

## ARRÊTÉ

**Le Président du Conseil d'administration  
du Service départemental d'incendie  
et de secours de Saône-et-Loire,**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,

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 l'avis n°2020-15 rendu par le Comité technique le 7 décembre 2020 suites aux réunions du dialogue social départemental des 12 et 26 novembre 2020 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion établies par le présent arrêté ne concernent pas le cas particulier des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des personnels administratif et technique du SDIS dont l'élaboration relève de la compétence du Président du Centre de Gestion,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

Sur la proposition de Monsieur le Directeur départemental des services d'incendie et de secours, commandant le corps départemental de sapeurs-pompiers de Saône-et-Loire,

## ARRÊTE

Article 1<sup>er</sup> - Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

Article 2 - Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et sont établies pour une durée de six ans. Elles pourront faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, en cours de période.

Article 3 - Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le tribunal administratif de DIJON, dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision ou à compter de la réponse de l'administration si un recours administratif a été préalablement déposé.

Le tribunal administratif peut être saisi d'un recours déposé via l'application Télérecours citoyens accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

Fait à Sancé, le 21 DEC. 2020  
Le Président du Conseil d'administration,

  
**André ACCARY**



## ANNEXE

Arrêté n° P/SG/20-2796 en date du 21 décembre 2020

### LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SDIS 71

À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2021

#### Textes de référence

Article 33-5 de la loi 84-53 modifiée par la loi de transformation de la fonction publique 2019-828 du 6 août 2019,

Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux LDG et à l'évolution des attributions des CAP (articles 13 à 20).

#### Objectif

Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité technique puis du Comité social à l'issue des prochaines élections professionnelles en 2022.

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1/ déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

2/ fixer les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

3/ favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

**L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.**

Elles constituent **le document de référence pour la GRH de la collectivité.**

En contrepartie de la suppression des compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement, les LDG doivent être définies par l'autorité territoriale, préalablement aux décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet en 2021.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents. En effet, l'autorité territoriale est tenue de communiquer ces lignes directrices de gestion à ses agents.

## 1 – État des lieux

### L'état des effectifs du SDIS 71

Les effectifs rémunérés de l'établissement au 31/10/2020 sont composés :

- 417 fonctionnaires
- 4 contractuels permanents, de droit public
- Soit 416 emplois en équivalent temps plein (5 temps partiel à 80%).

#### Répartition par filière et par statut sur les emplois permanents rémunérés au 31/10/2020

	Contractuel	Stagiaire	Titulaire	Somme :
Administrative	2	2	49	53
Sapeurs-Pompiers	1	66	276	343
Technique	4	2	22	28
Somme :	7	70	347	424

#### Répartition par catégorie et sexe des emplois permanents rémunérés au 31/10/2020

	Féminin	Masculin	Somme :
A	11	32	43
B	15	66	81
C	43	257	300
Somme :	69	355	424

### Analyse et projection des mouvements RH sur emplois permanents

Il est difficile pour l'établissement d'anticiper les départs prévisionnels, définitifs et temporaires, des agents permanents, et ainsi planifier dans un cadre pluriannuel les recrutements.

Les évolutions législatives sur les droits à la retraite permettent désormais aux agents de reculer leur date de départ. Si pendant de nombreuses années, une date anniversaire permettait d'identifier des volumes de départ, le report de la date limite désormais possible jusqu'à 62 ans pour les SPP ou 67 ans pour les PATS conduit à des départs étalés dans le temps, conditionnés par des situations personnelles inconnues de l'employeur (situation familiale, financière, patrimoniale ...).

De la même façon, les congés parentaux et demandes de disponibilité (pour convenances personnelles, création d'entreprise, ...) sont très peu prévisibles.

Ces dernières années, le volume et l'origine des départs sur les emplois permanents sont les suivants :

<b>Volume et origine des départs</b>	<b>Retraite</b>	<b>Fin de contrat</b>	<b>Mutation</b>	<b>Démission</b>
<b>Bilan social 2019</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Bilan social 2017</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>Bilan social 2015</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## **Evolutions structurelles de l'établissement SDIS71**

Dans le cadre de la prise de fonctions du nouveau directeur départemental, un projet d'établissement est en cours de préparation sur la base d'un état des lieux global dressé sur l'organisation et le fonctionnement du SDIS 71.

Ce projet d'établissement devra répondre à plusieurs objectifs comme le recentrage sur les différents métiers et une professionnalisation de la logistique départementale. Ces objectifs auront nécessairement une incidence sur les présentes lignes directrices de gestion qui pourront être amenées à évoluer.

## **2 – Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de l'établissement en la matière, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- **Adapter les effectifs du SDIS au juste besoin opérationnel et fonctionnel**

### Renforcement des effectifs :

Cette mesure s'inscrit dans une stratégie globale visant à faire face à la tension opérationnelle et fonctionnelle (recentrage sur les missions d'urgence, développement des coopérations, soutien au volontariat, rééquilibrage du système d'organisation). Elle vise à répondre à l'évolution de l'activité opérationnelle des centres et à ses impacts, et aux besoins fonctionnels départementaux liés à la mise en œuvre des politiques du SDIS 71, à la charge de travail et à des enjeux nouveaux (logistique, prévention, formation, hygiène et sécurité, DECI, dématérialisation, NexSIS, communication).

Au regard de ce contexte, le service avec le soutien du Département s'est engagé dès 2017 dans une politique ambitieuse de renforcement des effectifs, d'une part en utilisant tous les postes inscrits au tableau des effectifs, et d'autre part en prévoyant deux plans de recrutement successifs.

Ainsi, sur l'ensemble de la période 2017-2019, cette politique s'est traduite globalement par le dégel ou la création de 28 postes, soit environ 7% de l'effectif global de l'établissement (en emplois permanents).

Dans la continuité des politiques publiques conduites précédemment, le conseil d'administration a souhaité poursuivre cet effort. Ainsi, le principe d'un nouveau plan de renforcement des effectifs a été acté fin 2019 avec à la clé la création de 26 postes supplémentaires, à raison de 15 pour l'année 2020 et 11 pour l'année 2021.

### Ajustement du format des sous-officiers chefs d'agrès :

Conséquence directe de la refonte de la filière SPP de 2012 et de l'évolution de l'activité, le format des sous-officiers de SPP du SDIS 71 a été révisé en octobre 2019, afin que le service soit pleinement en mesure de garantir le bon fonctionnement des secours, dans le cadre du respect des règles statutaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Dans ce cadre le dispositif mis en œuvre se traduit par des effectifs de sapeurs-pompiers non officiers (SPPNO) comprenant des sous-officiers et des hommes du rang (HDR), avec des ratios différents (sous-officiers/HDR & adjudants/sergents), en fonction de l'importance des centres, en veillant au maintien d'une cohérence entre grade et emploi tenu, plus difficile à réaliser dans les petits centres.

Les taux de répartition entre sous-officiers et hommes du rang (HDR) au sein des effectifs de sapeurs-pompiers non officiers résultent des besoins de chaque CIS et du CTA CODIS, en rapport avec l'activité et la ressource des centres.

La mise en œuvre de ce nouveau format des sous-officiers et les mesures sociales accompagnant la fin de la période transitoire de la filière sapeurs-pompiers ont permis un déroulement de carrières valorisant pour les SPP.

Cette politique a déjà permis la nomination de 53 adjudants et 37 sergents sur la période 2019-2020.

### Renforcement des services fonctionnels

Les effectifs des services fonctionnels ont également été renforcés (5 postes supplémentaires en 2020). Ils devront encore être adaptés aux besoins et à l'évolution des missions de l'établissement afin de répondre au mieux aux obligations régaliennes qui incombent au SDIS, notamment dans les domaines suivants :

- Missions de prévention des risques et de prévision opérationnelle
- Organisation logistique de distribution des secours
- Développement de la politique de défense extérieure contre l'incendie (DECI)

D'une manière globale, la politique de gestion des effectifs veillera en tout état de cause à optimiser la gestion des ressources de manière à répondre au juste besoin opérationnel et fonctionnel.

- **Optimiser l'organisation de la ressource**

### Effectifs de référence (POJ):

Le dimensionnement des effectifs opérationnels des centres mixtes et du centre de traitement des alertes date de 2011. Il a fait l'objet d'un ajustement en 2014.

Depuis cette période, le contexte opérationnel a profondément changé. L'activité opérationnelle des centres mixtes a subi une augmentation variant de +18 % à +83 % en fonction des centres, principalement du fait de l'augmentation des missions de secours d'urgence aux personnes.

Sur la base du règlement opérationnel à venir, la démarche consistera à revisiter les objectifs et les effectifs opérationnels de ces centres au regard de ce nouveau contexte, à explorer toutes les voies d'optimisation de la gestion des ressources humaines actuelles : organisation du travail et des régimes de service, affectation des ressources adaptées, complémentarité SPP/SPV, coopération entre centres très voisins, etc...

En effet, l'utilisation de l'ensemble des ressources sapeurs-pompiers du Département sera mise en œuvre au sein d'une organisation des secours revisitée, conformément aux orientations du SDACR, visant à évaluer le juste besoin en effectifs pour les années à venir.

### Sécuriser et optimiser la gestion et la planification du temps de travail :

Les actions de sécurisation des règles de gestion du temps de travail et d'optimisation de la planification devront être poursuivies et renforcées, en prenant en compte le contexte réglementaire. Ces actions pourront contribuer pour les agents soumis au régime de garde à une modulation du temps de travail plus équilibrée et mieux maîtrisée. Un pilotage départemental de la ressource temps de travail devra être développé afin d'harmoniser et sécuriser les pratiques sur l'ensemble du territoire.

En application des dispositions de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, les règles régissant la durée annuelle du temps de travail applicables au SDIS71 devront être mises en conformité avant le 1<sup>er</sup> mars 2022 avec l'obligation légale de suppression des dérogations à la durée légale des 1607 h.

- **Moderniser l'action du service**

### Simplification des procédures administratives (dématérialisation des flux et dossiers RH) :

Un plan d'action sera déployé afin d'adapter les infrastructures techniques, de faire évoluer les processus métiers RH et d'optimiser la production des documents et actes administratifs.

L'établissement s'engagera à partir de 2021, dans une phase active de préparation au déploiement des outils de Gestion Électronique du Courrier (GEC), de numérisation en masse de Gestion Électronique des Documents (GED), de parapheur électronique, du coffre-fort électronique individuel, et du Système d'Archivage Électronique (SAE).

### Optimisation du SIRH :

La réflexion engagée afin de définir les orientations de l'évolution du progiciel de gestion des ressources humaines devra être poursuivie et accélérée en 2021 par la mise en place d'un groupe projet. Dans un cadre budgétaire restant à définir, cette démarche devra se traduire par l'acquisition d'une solution informatique RH de dernière génération (technologie Full web) s'accompagnant le cas échéant d'un changement d'éditeur.

L'étude devra prendre en compte la nécessaire acquisition d'un outil de traitement des indemnités horaires des sapeurs-pompiers volontaires ainsi que celle d'un outil de suivi et de prévision de la masse salariale.

- **Garantir la continuité du service public**

### Effectifs pour le service minimum :

En cas de grève des fonctionnaires du SDIS 71, les textes prévoient la mise en œuvre d'un service minimum, permettant la continuité des missions régaliennes de distribution des secours. Ceci implique de définir des effectifs minimum de SPP dans les CIS par emploi. Au regard de l'évolution des effectifs, il conviendra de revoir le dispositif existant sur la base du futur règlement opérationnel.

Par ailleurs, une révision des modalités encadrant l'exercice du droit de grève au sein de l'établissement devra être engagée dans les meilleurs délais, en cohérence avec le droit en vigueur.

### Anticiper les recrutements et les départs :

Retraites : le dispositif de gestion de l'anticipation des départs en retraite devra être optimisé et pérennisé.

- **Développer l'attractivité du service**

### Attractivité du S.D.I.S. 71 :

Au regard des difficultés rencontrées en matière de recrutement, le service engagera en fonction des moyens dont il dispose une réflexion sur des pistes favorisant l'attractivité du département.

### Encourager les mobilités internes :

Chaque agent du SDIS doit avoir la possibilité d'évoluer dans sa structure ou dans une autre, en fonction de ses souhaits, de son profil, de ses compétences maîtrisées ou à acquérir.

La mobilité interne doit être privilégiée sans être systématiquement prioritaire.

Il appartient en effet à l'occasion de chaque recrutement de s'assurer des compétences ou du potentiel de chaque candidat.

La mobilité des sapeurs-pompiers professionnels au sein du service départemental fait partie intégrante de l'évolution de carrière des agents compte tenu du lien spécifique entre emploi occupé et grade détenu.

Les mobilités peuvent intervenir en fonction des besoins du service ou sur demande des agents, à l'occasion de changements de grade ou en fonction de l'ancienneté dans un emploi, afin de diversifier et d'enrichir les parcours professionnels.

Les expériences acquises auprès d'autres structures doivent également être appréciées pour permettre aux centres et services d'évoluer dans leur organisation et fonctionnement.

Pour l'ensemble des cadres d'emplois, l'établissement se laisse donc le choix de procéder à des recrutements internes ou externes en fonction :

- du poste vacant (technicité, formation et expérience requise, nature des fonctions ou besoins spécifiques du service), en lien avec le référentiel grades-emplois,
- de la nécessaire adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- de l'effectif des structures (format d'encadrement, complémentarité des compétences, mouvements intervenus, historique de l'équipe, ...),
- des décisions arrêtées en matière de promotions et avancements de grade internes

- des contraintes liées à la continuité de service,
- de l'évolution du contexte réglementaire ou des politiques publiques mises en œuvre.

#### Evolution du référentiels grades-emplois :

Le référentiel grades-emplois du SDIS sera révisé en cohérence avec les règles statutaires et la nouvelle organisation issue du projet de service déployé à compter de 2021. Ce nouveau référentiel permettra de donner une nouvelle visibilité aux agents sur leurs possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'organisation. Ce dispositif reposera sur :

- une identification des emplois (liés aux structures) opérationnels et fonctionnels (lien entre les deux natures d'emploi) ;
- la définition des nouveaux niveaux d'emplois ;
- le cas échéant, la reconnaissance d'équivalences entre des emplois existants au SDIS et les emplois de référence prévus par les dispositions statutaires,
- l'association des grades ou groupes de grades aux emplois.

#### Participation de l'employeur à la protection sociale :

Dans le cadre fixé par la convention financière avec le Département conclue pour les années 2020 à 2022 et en prenant en compte le contexte financier, un dispositif de participation de l'employeur SDIS 71 au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents sera mis en œuvre à partir de 2021.

Ce dispositif permet aux collectivités qui le souhaitent de verser une aide financière à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements en matière de santé et en prévoyance au moyen de deux procédures distinctes de participation financière : le conventionnement ou la labellisation.

#### Adapter le régime indemnitaire au déploiement de nouveaux emplois

L'évolution de l'organisation du service pourra conduire au déploiement de nouvelles missions non référencées dans les dispositions statutaires régissant les cadres d'emplois ou dans les délibérations du SDIS relative au régime indemnitaire versé par l'établissement.

Il s'agira donc pour l'administration de fixer le régime indemnitaire rattaché à ces emplois par référence aux emplois les plus proches cités dans les dispositions statutaires ou les documents structurant l'organisation du SDIS.

- **Développer la qualité de vie au travail**

#### Détecter les potentiels – adapter l'organisation en conséquence :

La qualité de vie au travail se cultive avant tout, en amont, par une recherche constante d'adéquation entre les missions confiées et les qualités et compétences détenues par l'agent.

Pour ce faire, il appartiendra au SDIS de mettre en œuvre des processus de détection des potentiels des agents et de leur capacité à évoluer dans l'organisation, l'objectif prioritaire étant d'identifier « le bon agent pour le bon poste ».

#### Expérimentation et déploiement du télétravail :

Après l'instauration du télétravail en situation exceptionnelle au SDIS (crise sanitaire), une étude doublée d'une expérimentation sera conduite en 2021 pour définir les conditions de déploiement du télétravail dans un contexte de droit commun. Pour définir les emplois éligibles, l'étude veillera à prendre en compte les spécificités de chaque métier et les nécessités de service, tout en préservant l'importance des rapports humains et la cohésion des équipes.

#### Favoriser les aménagements de postes et le reclassement dans la mesure des possibilités de l'établissement :

Il s'agira de détecter les situations individuelles difficiles, cette démarche se concevant de façon quotidienne (managers, collègues, représentants syndicaux), ou à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Elle sera conduite en lien avec le CHSCT, et se situera en amont de la procédure de reclassement des agents inaptes.

### Politique de reclassement des agents inaptes

Une politique de changement d'affectation des agents en difficulté opérationnelle devra être développée.

### Evaluation :

Le dispositif d'évaluation des personnels devra être simplifié pour évoluer vers un système de gestion des entretiens professionnels dématérialisé en lien avec l'élaboration de fiches de postes.

La valeur professionnelle liée à l'entretien professionnel, l'appréciation du chef de service et de la structure hiérarchique de l'établissement sera un élément essentiel de la politique d'avancement de grade ou d'accès à des responsabilités supérieures.

### Egalité professionnelle :

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le service poursuivra son action de sensibilisation des personnels afin de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de l'ensemble des acteurs du service. L'objectif sera de prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques RH de l'établissement.

Concernant notamment la politique de recrutement, et afin de promouvoir la mixité des équipes, le SDIS restera vigilant à respecter une représentation féminine systématique au sein des jurys de recrutement qu'il organise, conformément aux dispositions réglementaires.

Néanmoins les spécificités du SDIS dont l'effectif est composé à 81% d'agents relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels tempèrent les effets de cette démarche pour la filière sapeurs-pompiers. En effet la féminisation de la profession évolue lentement, ce qui explique la sous-représentation des femmes sapeurs-pompiers. Le taux de féminisation des SPP était de 4.9 % au SDIS71 en 2019.

Plus globalement le service souhaite particulièrement répondre aux enjeux en matière de prévention des violences faites aux agents sur le lieu de travail et de lutte contre toutes les formes de harcèlement.

Ainsi, les actions engagées par le Service pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscriront dans le nouveau cadre légal issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce texte instaure une généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

### Prévention des risques psycho-sociaux :

Dans la continuité des actions conduites précédemment, le service poursuivra le développement d'un dispositif d'alerte (réseau des cadres, des représentants des organisations syndicales...) et de prise en charge des risques psycho-sociaux (experts SPV psychologues), en lien avec le CHSCT. Ce dispositif passera également par une meilleure exploitation des informations concernant la qualité de vie au travail, recueillies dans le cadre des entretiens professionnels.

### Communication interne, transparence de l'action R.H. :

Compte tenu du déploiement du nouveau portail informatique, il conviendra d'initier une communication interne sur la politique RH et ses outils.

## **3 – Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG définissent les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et de leur accès à des responsabilités supérieures.

- **Avancement de grade**

### Taux de promotion :

Afin d'offrir des perspectives de carrières attractives pour chaque agent et de permettre au service d'adapter en permanence son organisation, les taux de promotion seront proposés au conseil d'administration selon les modalités suivantes :

Taux de promotion applicable à compter de 2021 pour la totalité des cadres d'emplois du SDIS : **100 %**

Le nombre maximum de fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois pouvant être promus, chaque année, à un grade d'avancement sera ainsi fixé à 100% de l'effectif des agents promouvables.

Le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, restera en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'aura pas modifié.

Attention : cette décision ne signifie pas pour autant la nomination de tous les agents promouvables. Les promotions interviendront dans la limite des postes disponibles, des possibilités statutaires et au regard des emplois occupés.

En effet, la promotion à certains grades d'avancement sera soumise à l'exercice de responsabilités particulières et devra respecter le référentiel grades-emplois du SDIS.

La promotion sera également soumise à l'existence au tableau des effectifs d'un emploi correspondant au grade considéré et à la vacance de cet emploi.

- **Dispositions communes aux avancements de grade et à la promotion interne**

Critères pris en compte :

Au-delà des taux de promotion et des conditions statutaires, les critères principaux à retenir, en concertation avec la hiérarchie, pour sélectionner les agents pouvant prétendre à un avancement de grade ou une promotion interne au choix prennent en compte le parcours professionnel et la manière de servir.

Sont également pris en considération les éléments attestant de l'engagement professionnel, de la capacité à exercer des fonctions supérieures et le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipe et à s'inscrire dans une organisation transversale.

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents seront prise en compte notamment au regard de la diversité des parcours, des fonctions exercées et des formations suivies.

*Concernant plus particulièrement l'accès aux grades de la catégorie A,*

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences détenues et mises en œuvre, ainsi que le niveau de responsabilité.

La manière de servir est prise en compte au regard, en particulier, de l'engagement professionnel et des aptitudes managériales. Ainsi, une attention particulière sera portée sur la dimension transversale et sur les qualités propres développées dans l'accompagnement du changement et la recherche d'efficacité collective.

Pour l'accès aux emplois correspondant à ce niveau de responsabilité, la capacité financière du service, la cohérence entre le niveau de grade détenu et les fonctions occupées dans l'organigramme au regard du référentiel grades-emplois du SDIS seront par conséquent des critères particulièrement observés par l'administration lors du processus de décision interne sur le choix des promus.

*Concernant plus particulièrement les avancements de grade de la catégorie B,*

L'expérience professionnelle intègre les changements de mission, de poste, de service, au sein de l'établissement, traduisant des capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines.

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager des qualifications et compétences détenues, le niveau de responsabilité et l'autonomie, mais aussi l'aptitude à assurer un encadrement intermédiaire.

La manière de servir est apprécié au travail de la qualité des services rendus, l'engagement professionnel et l'aptitude à travailler en équipes.

La cohérence entre le niveau de grade détenu et les fonctions occupées dans l'organigramme et au regard du référentiel grades-emplois du SDIS seront également pris en compte.

Concernant plus particulièrement les avancements de grade de la catégorie C,

Les capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines sont prises en compte, ainsi que l'engagement professionnel.

Les sujétions particulières ou responsabilités liées à certains emplois (pourront également être prises en considération), en lien avec le référentiel grades-emplois du SDIS.

- **Mise en œuvre de parcours de sélection internes pour l'accès à des responsabilités supérieures**

Un dispositif spécifique, consistant dans un parcours de sélection et détection de profils interne peut être mis en œuvre par l'administration pour sélectionner parmi les agents promouvables candidats à l'exercice de responsabilités supérieures, ceux pouvant faire l'objet d'une décision d'avancement de grade ou de promotion interne, voire d'une promotion suite à une inscription sur liste d'aptitude après concours.

*Dispositif spécifique en vigueur pour l'accès aux grades de sous-officiers :*

Un tel parcours de sélection et détection est notamment appliqué au SDIS71 pour l'accès aux grades et fonctions d'adjudant, chef d'agrès tout engin (CATE), et de sergent, chef d'agrès un engin une équipe (CA1E), eu égard au lien indissociable existant entre l'accès à ces grades et l'exercice de fonctions opérationnelles bien déterminées.

Le dispositif de nomination des sous-officiers en vigueur au SDIS 71 s'appuie sur la rénovation du format des sous-officiers effectuée en 2019.

Ce processus de sélection interne sur le choix des futurs promus a pour objet la vérification de l'aptitude de l'agent à exercer un emploi supérieur, de sa maîtrise des savoirs faire professionnels, de ses capacités d'adaptation, et de son aptitude à l'encadrement d'une ou plusieurs équipes. Il permet d'éclairer l'administration dans sa démarche de choix des promus.

Le processus de sélection reposera sur les principes généraux suivants :

- Des emplois budgétaires de sergent et adjudant devront être déclarés vacants et à pourvoir par l'administration. L'ouverture de ces emplois restera conditionnée à la capacité de financement des emplois par l'établissement.
- Les agents promouvables sergent ou adjudant seront informés par voie de note de service de l'organisation d'un parcours de sélection leur permettant de postuler aux emplois concernés, et d'exprimer leurs souhaits d'affectation en cas d'accès à ces responsabilités supérieures,
- Un entretien entre l'agent et une commission de sélection interne sera organisé, après recueil des appréciations sur la manière de servir de l'agent, en lien avec l'entretien professionnel. A cette étape, l'agent sera également évalué par une mise en situation professionnelle sur l'emploi actuel.

L'ensemble de ces éléments permettra d'objectiver l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent et de ses acquis de l'expérience.

Les résultats du parcours de sélection tiendront compte le nombre de postes à pourvoir, de leur localisation, des souhaits d'affectation exprimés, et du classement des agents à l'issue des entretiens et des mises en situation professionnelles.

Les agents promouvables ainsi sélectionnés pourront selon le cas :

- soit être inscrits sur un tableau d'avancement annuel pour l'accès au grade d'adjudant,
- soit être inscrits sur une liste d'aptitude d'accès au grade de sergent par voie de promotion interne,
- soit être recrutés en qualité de sergent, sur la base d'une liste d'aptitude de concours interne ou externe de sergent.

Attention : ce parcours de sélection ne constituera pas la seule voie d'accès aux grades et emplois de sous-officiers disponibles dans le département, ces derniers restant bien entendu également ouverts aux candidatures par voie de mobilité interne des agents détenant déjà le grade requis, voire le cas échéant aux agents candidats par voie de recrutement externe.

Dans ce contexte, le principe de mobilité interne des agents détenant déjà le grade sera favorisé lorsque c'est possible.

*Elargissement du recours à ce type de dispositif pour l'accès à d'autres cadres d'emplois :*

L'administration pourra mettre en œuvre ce processus de sélection des futurs promus, pour l'accès à d'autres cadres d'emplois, en lien avec le dialogue social départemental.

- **Promotion interne : dispositions spécifiques aux PATS**

L'établissement des listes d'aptitude en matière de promotion interne relève des missions obligatoires des centres de gestion pour les collectivités affiliées.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des PATS, une procédure particulière est prévue : le projet de lignes directrices de gestion est défini par le président du centre de gestion.

En effet, le SDIS établissement volontairement affilié a confié au centre de gestion la compétence d'établir des listes d'aptitude, c'est le Président du Centre de Gestion qui établira les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des PATS. Le projet sera soumis pour avis au comité technique départemental puis transmis aux collectivités et établissements publics affiliés disposant d'un comité technique propre pour avis dans un délai de deux mois. Le nouveau conseil d'administration du Centre de Gestion de Saône-et-Loire ayant été installé le 10 novembre 2020, le comité technique départemental se tiendra le 8 décembre 2020, par conséquent le projet de lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sera transmis au cours de la semaine 50.

Compte-tenu de ces échéances, l'examen des demandes de promotion interne au titre de l'année 2021 sera décalé.

- **Dispositions générales**

S'inscrivant dans la continuité de la politique sociale du SDIS71, ces LDG participeront, en complément de l'ensemble des mesures précédemment adoptées par l'établissement à la reconnaissance justifiée du travail et de l'engagement permanent des SPP et des PATS.

#### **4 – Date d'effet et durée des LDG**

Les lignes directrices de gestion ont pour vocation d'être établies pour une durée maximum de six années et peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, en cours de période selon la même procédure que celle applicable à leur mise en place.

Aussi, dans le cadre du projet d'établissement à venir et sous réserve de l'approbation du conseil d'administration et de l'avis du comité technique, nous serons amenés à adapter les lignes directrices de gestion pour répondre à la nouvelle organisation du SDIS 71.

