



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

**LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET
DE SECOURS DES ALPES-MARITIMES**

ARRETE SDIS N° 243625

**Portant révision des lignes directrices de gestion
pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Alpes-Maritimes**

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code de justice administrative,

VU le code de général de la fonction publique, articles L 413-1 à L 413-7,

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique,

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

VU l'arrêté SDIS n° 24-2030 du 06 mai 2024 de monsieur le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes portant révision des lignes directrices de gestion pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Alpes-Maritimes,

VU les avis des comités techniques des 08 décembre 2020, 12 mai 2021, 30 novembre 2021, 10 mai 2022, 12 mai 2023, 27 octobre 2023, 16 avril 2024 et 20 juin 2024,

SUR proposition de monsieur le directeur départemental des services d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes,

ARRETE

ARTICLE 1er :

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sont mises en œuvre au Service Départemental d'Incendie et de Secours des Alpes-Maritimes (SDIS) depuis le 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 2 :

Le président du conseil d'administration met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

ARTICLE 3 :

Les lignes directrices de gestion ont un caractère général dont la déclinaison est partagée avec les partenaires sociaux siégeant en comité social territorial puis validée par ce dernier.

ARTICLE 4 :

Les lignes directrices de gestion sont valables jusqu'au 31 décembre 2026 et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

ARTICLE 5 :

Les lignes directrices de gestion sont annexées au présent arrêté modifiant l'annexe de l'arrêté SDIS n° 24-2030 du 06 mai 2024 et toute nouvelle révision prévue à l'article 4 fera l'objet d'un nouvel arrêté.

ARTICLE 6 :

Les lignes directrices de gestion ainsi que leur éventuelle révision, sont rendues accessibles à l'ensemble des agents par le biais du portail intranet du SDIS des Alpes-Maritimes.

ARTICLE 7 :

Monsieur le directeur départemental des services d'incendie et de secours est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au recueil des actes administratifs de l'établissement.

ARTICLE 8 :

Conformément à l'article R 421-1 et suivants du code de justice administrative, le tribunal administratif de NICE, 18 avenue des Fleurs - CS 61039 - 06050 Nice cedex 1, peut être saisi par voie de recours formé contre le présent arrêté, dans un délai de deux mois, à compter de sa notification.

Le tribunal administratif de Nice peut également être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet <https://citoyens.telerecours.fr>

Villeneuve-Loubet, le - 9 JUIL. 2024


Charles-Angel GRINESY
Président du Conseil départemental
des Alpes-Maritimes,
Président du conseil d'administration
du Service départemental d'incendie
et de secours des Alpes-Maritimes



ALPES MARITIMES



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS



Gestion 
Carrières



Une politique des ressources humaines positive, adaptée et bienveillante

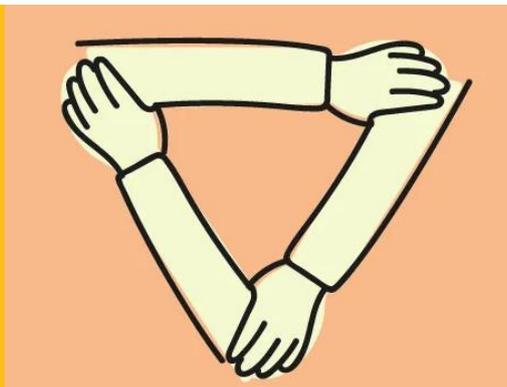


Table des matières

STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES	3
Actions en faveur de l'égalité professionnelle	3
Répartition par filières hommes/femmes exerçant à temps partiel au 31/12/2019	3
Répartition hommes/femmes par filières au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS.....	4
Actions en faveur de la formation.....	5
Agents publics du SDIS ayant bénéficié d'une formation en 2019	5
Typologies de formations en 2019.....	5
Politique de gestion des effectifs	6
Effectif par filières au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS.....	6
Effectif par catégories au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS	7
Répartition des SPP rémunérés hommes/femmes par tranches d'âge au 31/12/2019	7
Répartition des SPP rémunérés par tranches d'âge et régimes de travail au 31/12/2019	8
Répartition des PATS rémunérés hommes/femmes par tranches d'âge au 31/12/2019.....	9
Tableau de classement des CIS en fonction de la sollicitation sorties engins / personnel en 2023	11
Politique de mobilité interne	12
Perspectives de départ à compter du 01/01/2024	14
Politique d'organisation du temps de travail.....	15
Actions en faveur des conditions de travail	15
Typologie des absences en 2019.....	15
Jours d'absences par tranches d'âge en 2019.....	16
Actions en faveur du dialogue social.....	17
Politique de valorisation	17
Valorisation du volontariat	18
GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS.....	19
Eléments réglementaires	19
Orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions	20
Les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures	21

STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines au sein de notre établissement, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Ces enjeux résident dans la capacité à renouveler l'organisation du dialogue social, en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective, et en ayant comme objectif de développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace.

Cette stratégie s'adresse à l'ensemble des agents publics du SDIS, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Cette stratégie ayant un caractère général, sa déclinaison sera partagée avec les partenaires sociaux siégeant en comité technique puis validée par ce dernier.

Enfin, cette stratégie vise à éclairer et aider Monsieur le Président du conseil d'administration du SDIS (PCASDIS) dans l'ensemble des décisions qui relèvent de son autorité en matière de ressources humaines.

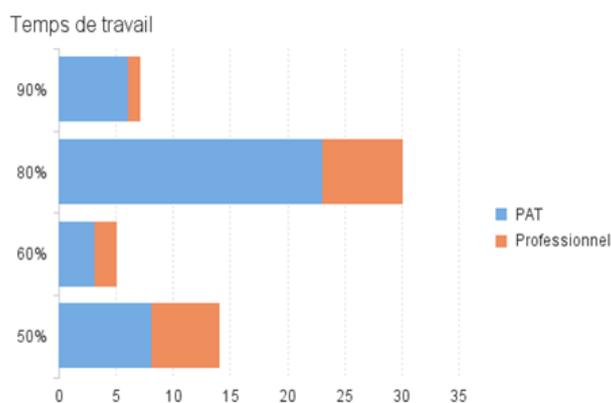
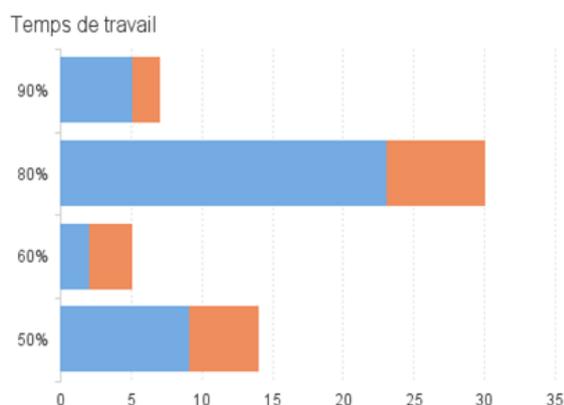
En effet, au terme de l'ensemble des lignes directrices de gestion, conformément à la réglementation en vigueur, il appartient au PCASDIS de prononcer les décisions qui lui paraissent les plus pertinentes dans l'intérêt du service public.

Actions en faveur de l'égalité professionnelle

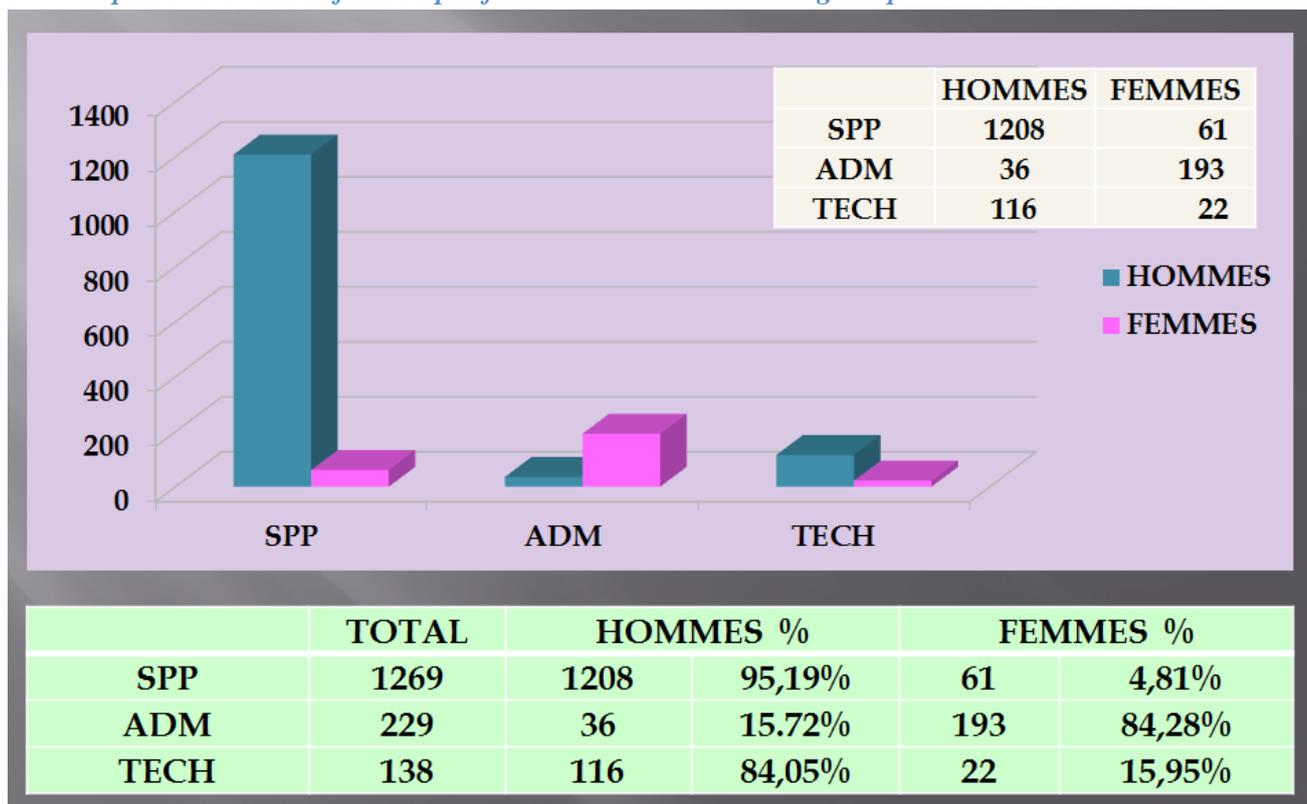
Répartition par filières hommes/femmes exerçant à temps partiel au 31/12/2019

		90%	80%	60%	50% (*)
PAT	F	5	21	2	8
PAT	M	1	2	1	
Professionnel	F		2		1
Professionnel	M	1	5	2	5
Total :		7	30	5	14

(*) agents tous en mi-temps thérapeutique



Répartition hommes/femmes par filières au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS



L'appartenance à un sexe donné ne doit pas être un critère discriminatoire dans la gestion des ressources humaines, aussi bien en matière de recrutement que d'évolution professionnelle, d'accès à la formation ou aux emplois.

Chaque homme et chaque femme du SDIS doit pouvoir bénéficier d'une égalité de traitement professionnelle tout au long de sa carrière.

Chaque centre d'incendie et de secours doit être en mesure d'accueillir le personnel sapeur-pompier féminin.

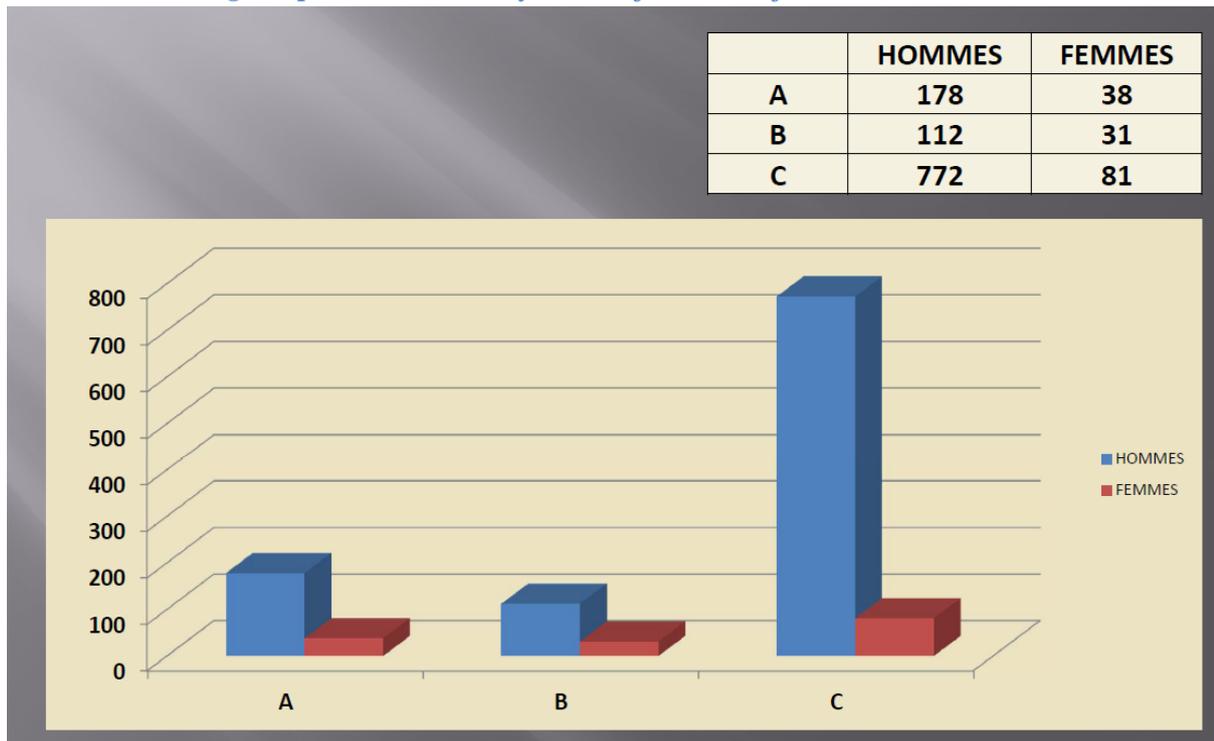
A cet effet, le SDIS poursuivra son engagement en favorisant la mixité dans tous les cadres d'emplois ou filières, en permettant un égal accès à la formation et aux perspectives d'évolution professionnelle ;

Le SDIS sensibilisera à l'égalité professionnelle notamment lors des formations d'intégration et de professionnalisation (FIP) ;

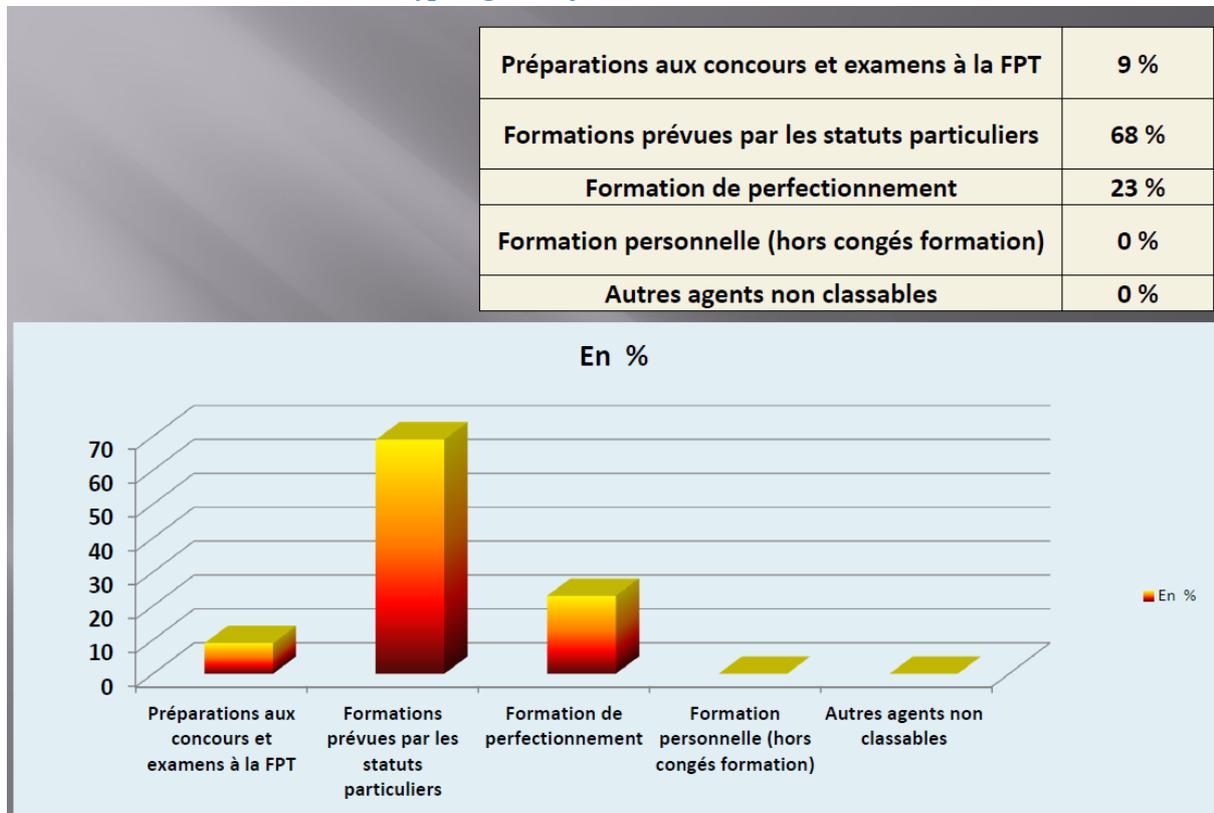
Enfin, le SDIS portera une attention particulière à la part respective des promotions hommes/femmes dans chaque cadre d'emplois.

Actions en faveur de la formation

Agents publics du SDIS ayant bénéficié d'une formation en 2019



Typologies de formations en 2019



Les collectivités doivent s'adapter en permanence afin de répondre d'une part, aux besoins croissants et aux exigences de la population, et d'autre part, aux évolutions de la réglementation et des procédures, tant sur le plan opérationnel que fonctionnel.

Les formations ont ainsi vocation à doter chaque agent du SDIS de savoirs et de savoir-faire propres à leurs métiers, à développer certaines aptitudes liées à leurs missions, mais également à acquérir, développer et diversifier leurs compétences.

Le SDIS s'attachera à mettre en place un plan de formation "individualisé" pour chaque agent, en lui communiquant ses droits et devoirs dans ce domaine, notamment dans le cadre du recrutement, d'un avancement de grade, d'un changement de cadre d'emplois ou d'une prise de poste à responsabilité ;

Le SDIS facilitera d'une part, l'accès aux formations des personnels administratifs et techniques disponibles dans le catalogue du CNFPT, aux formations internes, aux formations spécifiques métiers, aux formations et habilitations obligatoires (électriques / CACES...) et il facilitera d'autre part, leur formation continue pour permettre à chaque agent de maintenir et de développer son niveau de compétences ;

Le SDIS permettra également l'accès aux sapeurs-pompiers professionnels affectés hors sections opérationnelles et suivant le poste occupé, à accéder aux formations disponibles sur le catalogue du CNFPT.

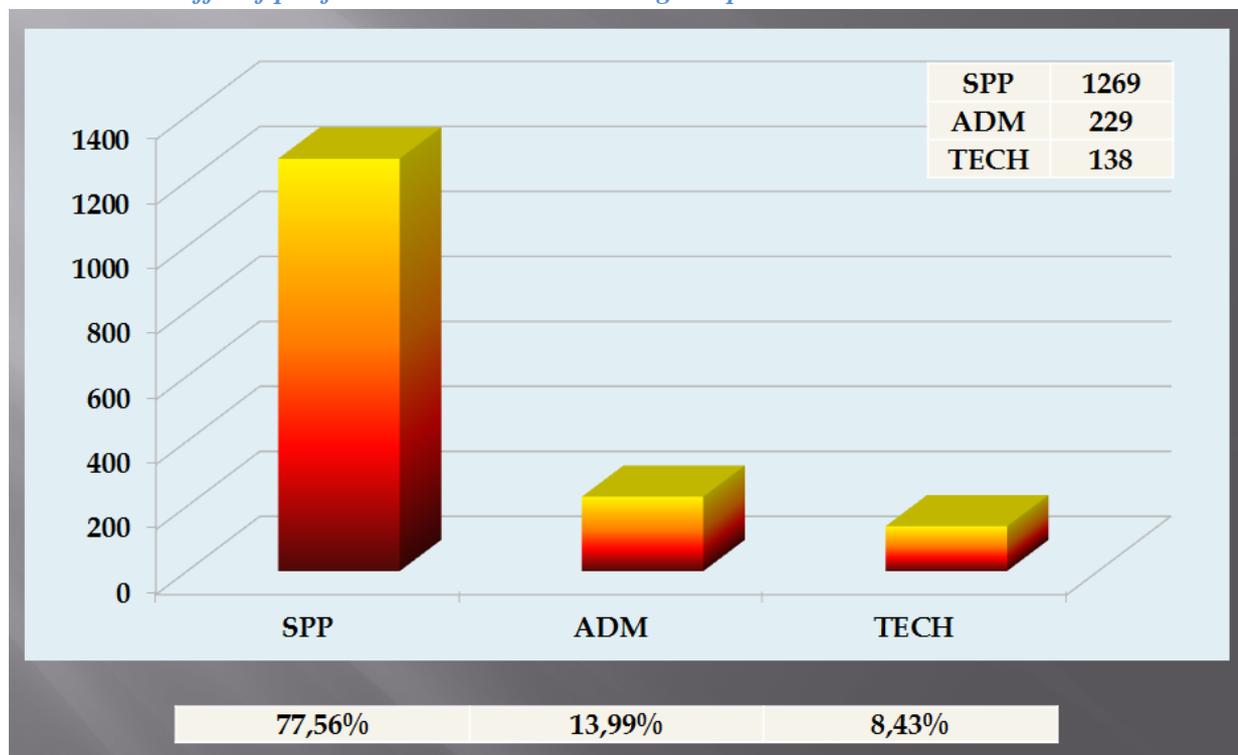
Le SDIS accompagnera les sapeurs-pompiers professionnels dans leur formation de tronc commun d'une part et dans la formation de spécialité d'autre part, en leur permettant, hors feux de forêt dont la formation est dispensée à tous, d'acquérir jusqu'à 2 spécialités.

Le SDIS favorisera une politique de formation destinée à pourvoir par mobilité interne, les emplois sous tension ;

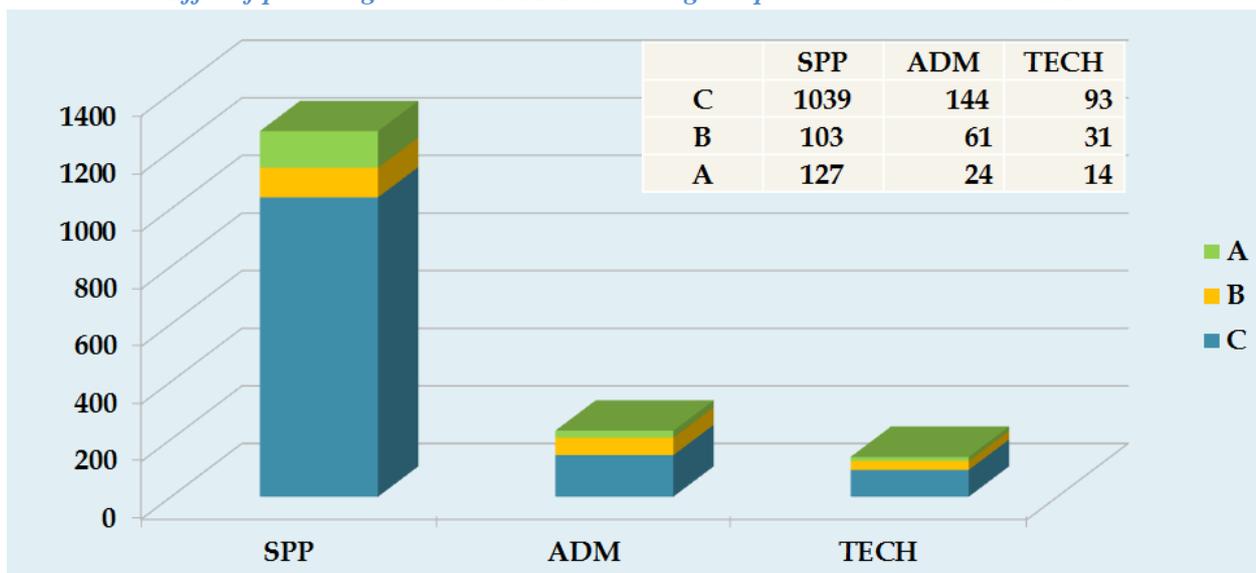
Le SDIS mettra en place une adéquation entre les groupements fonctionnels, les compagnies et le groupement formation sports, pour anticiper les besoins en formation au regard du poste occupé.

Politique de gestion des effectifs

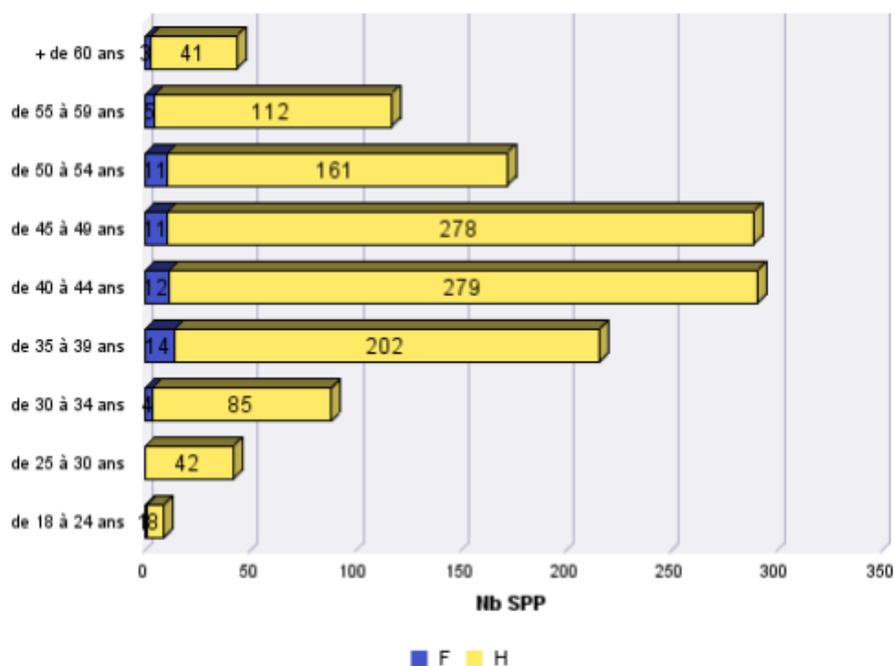
Effectif par filières au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS



Effectif par catégories au 31/12/2019 des agents publics rémunérés du SDIS



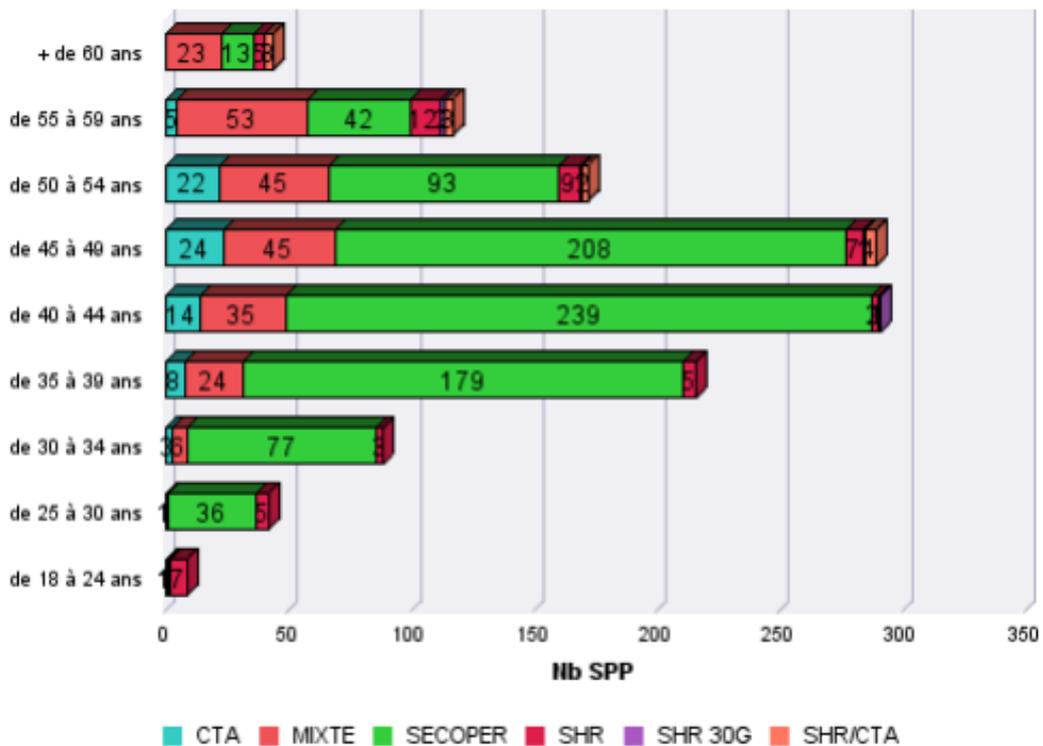
Répartition des SPP rémunérés hommes/femmes par tranches d'âge au 31/12/2019



	Femme	Homme	Total :
+ de 60 ans	3	41	44
de 55 à 59 ans	5	112	117
de 50 à 54 ans	11	161	172
de 45 à 49 ans	11	278	289
de 40 à 44 ans	12	279	291
de 35 à 39 ans	14	202	216
de 30 à 34 ans	4	85	89
de 25 à 30 ans	1	42	42
de 18 à 24 ans	1	8	9
Total :	61	1208	1269
Moyenne d'âge	45,3	44,9	44,9

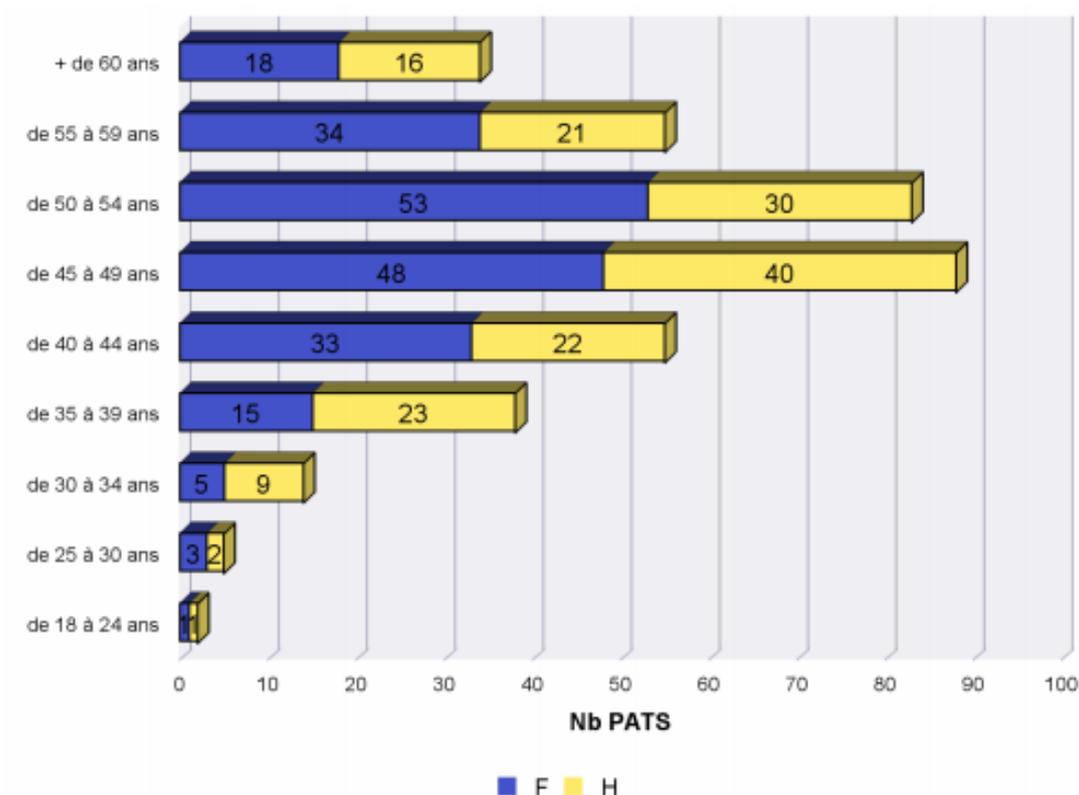
	A	B	C	Total :
+ de 60 ans	20	11	13	44
de 55 à 59 ans	28	22	67	117
de 50 à 54 ans	28	27	117	172
de 45 à 49 ans	29	13	247	289
de 40 à 44 ans	13	13	265	291
de 35 à 39 ans	11	5	200	216
de 30 à 34 ans	3	3	83	89
de 25 à 30 ans		3	39	42
de 18 à 24 ans	1		8	9
Total agent :	133	97	1039	1269
	10,48%	7,64%	81,88%	
Moyenne d'âge	51,1	50,5	43,6	44,9

Répartition des SPP rémunérés par tranches d'âge et régimes de travail au 31/12/2019



	CTA	MIXTE	SECOPER	SHR	SHR 30G	SHR/CTA	Total :
+ de 60 ans		23	13	5		3	44
de 55 à 59 ans	5	53	42	12	2	3	117
de 50 à 54 ans	22	45	93	9	1	2	172
de 45 à 49 ans	24	45	208	7	1	4	289
de 40 à 44 ans	14	35	239	2	1		291
de 35 à 39 ans	8	24	179	5			216
de 30 à 34 ans	3	6	77	3			89
de 25 à 30 ans		1	36	5			42
de 18 à 24 ans		1	1	7			9
Total agent :	76	233	888	55	5	12	1269
	5,99%	18,36%	69,98%	4,33%	0,39%	0,95%	
Moyenne d'âge	47,2	49,8	43,2	45,1	52,0	54,0	44,9

Répartition des PATS rémunérés hommes/femmes par tranches d'âge au 31/12/2019



	Femme	Homme	Total :
+ de 60 ans	18	16	34
de 55 à 59 ans	34	21	55
de 50 à 54 ans	53	30	83
de 45 à 49 ans	48	40	88
de 40 à 44 ans	33	22	55
de 35 à 39 ans	15	23	38
de 30 à 34 ans	5	9	14
de 25 à 30 ans	3	2	5
de 18 à 24 ans	1	1	2
Total :	210	164	374
Moyenne d'âge	49,3	48,1	48,8

	A	B	C	Total :
+ de 60 ans	8	7	19	34
de 55 à 59 ans	6	22	27	55
de 50 à 54 ans	2	26	55	83
de 45 à 49 ans	15	17	56	88
de 40 à 44 ans	6	12	37	55
de 35 à 39 ans	1	8	29	38
de 30 à 34 ans			14	14
de 25 à 30 ans			5	5
de 18 à 24 ans			2	2
Total agent :	38	92	244	374
	10,16%	24,6%	65,24%	
Moyenne d'âge	51,8	50,6	47,6	48,8

Les effectifs des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs et techniques ont pour objectif de permettre au SDIS d'assurer ses missions de service public avec efficacité.

La politique de recrutement s'attache à prendre en compte l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le suivi des perspectives de départs à la retraite ou de prolongations d'activité est nécessaire à l'anticipation des besoins du SDIS aussi bien sur le plan opérationnel que fonctionnel, à l'identification de postes clefs devant être pourvus sans délais, ou à l'identification de services fortement impactés par de futurs départs, mais aussi à la pertinence de remplacer certains postes.

A cet effet, les effectifs en section opérationnelle ainsi qu'en régime mixte avec une affectation en section opérationnelle sont sanctuarisés aux effectifs connus au 01/01/2020, soit 938, dont la liste est disponible auprès du groupement fonctionnel Ressources Humaines et Développement du Volontariat ».

Ces effectifs, dont 917 sont affectés en section opérationnelle et 21 en régime mixte, font apparaître 370 SPP en régime de garde de 12 heures et 568 en régime de garde de 24 heures.

La répartition des effectifs des sapeurs-pompiers professionnels dans les centres de secours est déterminée en fonction du classement du CIS, du nombre de sorties d'engins assurées annuellement, de la sollicitation opérationnelle, de la situation géographique, de l'évolution urbanistique et des risques à défendre tels que définis dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR).

Ainsi, pour chaque CIS à ossature mixte, il sera déterminé un objectif de répartition des potentiels opérationnels journaliers (POJ) en effectifs SPP exprimés en pourcentage compris entre 50% et 100%.

Ce POJ est calculé, pour chaque CIS, en divisant le nombre annuel de sorties d'engins par la moyenne de l'effectif des SPP jour et de l'effectif des SPP nuit défini au règlement opérationnel hors période estivale.

A cet effet, la déclinaison est définie comme suit :

NOMBRE DE SORTIES ENGINS PAR AN	POURCENTAGE
> à 400	100
300 à 399	80
200 à 299	60
< à 200	50

Toutefois, pour les CSP de Menton et de Grasse, sièges de compagnie, ce pourcentage est porté à 100% eu égard à leur positionnement géographique et au titre de leur nécessaire appui des CIS de proximité.

Compte tenu de la spécificité des centres spécialisés, cet objectif de répartition ne s'applique pas à ces derniers.

Tous les centres de secours tendant à une couverture des POJ d'au moins 80%, ainsi que le CODIS, sont considérés comme des centres à forte sollicitation.

Afin que les objectifs de répartition des SPP ne soient pas soumis à une évolution annuelle circonstancielle, la modification de ces POJ ne sera effective qu'après une évolution du nombre de sorties engins sur 3 années consécutives.

A cet effet, l'année 2023 étant la première année de prise en compte des éléments ci-dessus mentionnés, le changement des POJ ne sera effectif qu'au titre de l'année 2026.

Tableau de classement des CIS en fonction de la sollicitation sorties engins / personnel en 2022

Catégories	CIS	Objectif de répartition des SPP (coefficient)	Nbre sorties engins 2022	Sollicitation par agent	Nbre sorties engins 2023
1	Hancy	100%	6613	601,2	6498
1	Fodéré	100%	10182	550,4	9509
1	Magnan	100%	11599	527,2	10763
1	Antibes	100%	9633	520,7	9255
1	Bon Voyage	100%	9605	519,2	9309
1	Pastour	100%	8340	505,5	8005
1	Mougins	100%	4421	491,2	4052
1	Saint Isidore	100%	5133	488,9	4876
1	St Laurent du Var	100%	2900	483,3	2708
1	Cagnes Sur Mer	100%	8422	455,2	8207
1	Bocca	100%	7686	439,2	7374
1	Grasse	100%	6042	366,2	5518
1	Menton	100%	6263	357,9	6066
1	CODIS	100%	----	----	----
2	Vallauris	80%	3065	340,6	2636
3	Biot	60%	1677	279,5	1611
3	Vence	60%	2446	271,8	2312
4	Contes	50%	1265	210,8	1204
4	Carros	50%	1825	202,8	1683
4	Valbonne	50%	1184	197,3	1150
4	Pont Saint Jean	50%	1114	185,7	1032
2	APS Tour Rouge	80%	317	79,3	300
4	APS Ste marguerite	50%	128	64,0	136

Ces indicateurs seront mis à jour chaque année au 1^{er} février afin de tenir compte de l'évolution de la sollicitation opérationnelle et de la rédaction des CRSS qui alimentent la base de données.

Il est rappelé que tous les sapeurs-pompiers professionnels non officiers ont vocation à être affectés en section opérationnelle. Toutefois, ceux déclarés inaptes opérationnellement par le SSSM peuvent se voir proposer une affectation adaptée ;

En dehors des effectifs en section opérationnelle qui n'ont pas vocation à diminuer, il sera recherché une optimisation des effectifs chaque fois que cela sera possible. Ainsi, avant toute vacance de poste, une analyse quantitative et qualitative du besoin sera mise en place ;

Lorsqu'une vacance de poste est rendue nécessaire, par principe, la priorité sera donnée aux mobilités internes, sans pour autant limiter ou écarter les recrutements externes. L'information des postes vacants se fera de préférence par voie numérique ;

Afin de développer la flexibilité, le dynamisme et la réactivité, ces recrutements externes pourront être réalisés par le biais de contrats d'intérim ou de contrats de mission.

Politique de mobilité interne

Il est rappelé que conformément à l'article L 411-5 du code général de la fonction publique, « Le grade est distinct de l'emploi, il est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent ».

Ainsi, chaque agent du SDIS a vocation à occuper un emploi correspondant à son grade sur l'ensemble des sites qui le composent.

La mobilité est un enjeu pour l'administration qui doit faire face aux réorganisations de ses services et à l'évolution de ses missions, tout en recherchant l'allocation optimale de ses ressources. La mobilité est, pour l'agent, le vecteur de motivation et d'enrichissement de son parcours professionnel et de valorisation de ses compétences.

Pour les cadres notamment, elle contribue non seulement à l'acquisition ou au renforcement d'une expertise dans un domaine particulier au sein d'un même groupement ou compagnie, mais aussi au développement de compétences transverses : capacité d'adaptation et d'organisation, capacité d'intégration et d'immersion dans d'autres domaines de compétences du SDIS, sens des responsabilités, partage des connaissances.

Changer de fonction comporte une part d'inconnu qui ne doit pas freiner la démarche de mobilité. Chacun doit pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement aux différentes étapes de son parcours ou lors des réorganisations éventuelles de services.

A cet effet, hormis sur les postes à technicité particulière et avérée comme les mécaniciens, informaticiens, médecins..., le SDIS encouragera les mobilités internes de manière périodique en préconisant un changement de poste ou la mixité des emplois, par exemple en occupant par alternance, pour les officiers de sapeurs-pompiers professionnels, des postes fonctionnels et territoriaux ;

Le choix des agents retenus relève de la décision de l'autorité territoriale, sur proposition du directeur départemental après saisine et proposition de la hiérarchie.

La politique de ressources humaines adaptée et réactive du SDIS se traduira par une politique de transmission des savoirs et de partage des connaissances au minimum 15 jours avant tout départ d'un poste nécessitant notamment des qualifications spécifiques.

Tout agent placé en disponibilité, mis à disposition ou détaché depuis plus de 6 mois sera rattaché à la direction départementale. En cas de réintégration, il sera affecté sur les postes éventuellement vacants, en tenant compte de ses souhaits et des besoins du service.

Le principe de mobilité croisée entre deux emplois sans fonctions d'encadrement de même niveau est autorisé, sous réserve de l'avis favorable de la hiérarchie et sous réserve que les agents acceptent le régime de travail en vigueur sur le poste d'accueil.

Hors demande de mobilité liée à un changement de grade, toute demande de mobilité est soumise à un engagement minimal de 3 ans sur le poste.

Les principes suivants sont établis pour les sapeurs-pompiers professionnels :

- Les caporaux issus de la formation d'intégration et de professionnalisation sont affectés dans les CIS classés CSP et les CS à forte sollicitation et ce pour une durée minimale de 6 ans, sauf en cas de nouvelle réussite à un concours.

Sauf besoin du service déterminé par le directeur départemental, les agents pourront cependant changer de CIS de même niveau de sollicitation à partir de la 3^{ème} année révolue d'affectation ou en cas de contrainte particulière.

L'avancement dans le cadre d'emplois des sous-officiers devant répondre aux besoins opérationnels, les nominations seront liées à une mobilité et une affectation répondant à ces besoins opérationnels en centre à forte sollicitation ou en CTA/CODIS, pour une durée minimale de 3 ans, dont la déclinaison sera partagée avec les partenaires sociaux siégeant en comité social territorial.

Toutefois, un agent déjà affecté en CTA/CODIS ou sur un centre à forte sollicitation pourra continuer à y exercer tout en prenant, pour ces derniers, jusqu'à 1/3 de leurs gardes au CTA/CODIS pendant une durée de 2 ans. Les agents affectés en CTA/CODIS effectueront également jusqu'à 1/3 de leurs gardes pendant la même durée en centre à forte sollicitation en fonction des besoins du service.

Tout en veillant au renforcement des effectifs de la salle opérationnelle, afin de tisser des liens « inter opérationnels » entre tous les sapeurs-pompiers professionnels non officiers du corps départemental, ces dispositions sont étendues à tous les agents qui en font la demande, en fonction des besoins du service et après accord de leur autorité hiérarchique et de Monsieur le Directeur départemental.

Par ailleurs, la nomination des lieutenants de 2^{ème} classe est liée soit à une mobilité en CTA/CODIS pour une durée minimale de 3 ans soit à l'exercice des fonctions d'officier de garde en centre à forte sollicitation où les effectifs de SPP postés sont supérieurs à 9.

Au bout de 3 ans, les agents ayant fait l'objet d'une mobilité dans un centre à forte sollicitation ou en CTA/CODIS, se verront proposer prioritairement, en fonction des nécessités du service, un poste dans la compagnie de leur choix.

A leur demande et après avis de leur hiérarchie, ils pourront rester sur leur poste pour une nouvelle durée de 3 ans.

- Dans le cadre de la santé et de la sécurité des sapeurs-pompiers professionnels et pour tenir compte de la répartition de la charge opérationnelle tout au long de la carrière, les affectations en centre de secours à moindre sollicitation tels que définis en comité technique, seront limitées dans le temps. Sous réserve que des demandes de mobilités aient été formulées vers les centres de secours à moindre sollicitation, les affectations en section opérationnelle y sont limitées à une durée maximale de 5 ans. Exceptionnellement, ces affectations pourraient être renouvelées 1 fois, après avis de la hiérarchie et après accord de Monsieur de Directeur départemental.

A partir de la campagne annuelle de mobilité 2025 effective au 1^{er} janvier 2026, les agents qui sont affectés depuis au moins dix ans dans un centre à moindre sollicitation font l'objet d'une mobilité vers un centre à forte sollicitation ou au CSP CODIS en fonction notamment de critères d'ancienneté, de leur parcours professionnel, de leur sollicitation opérationnelle, de leur manière de servir ou encore de la priorité de mobilité fixée par les supérieurs hiérarchiques.

Afin de ne pas désorganiser ces centres à moindre sollicitation, un maximum de 50% des personnels concernés arrondi à l'entier inférieur sera ouvert annuellement à la vacance.

Les agents concernés par une mobilité vers un centre à forte sollicitation ou le CSP CODIS devront formuler 3 vœux de mobilité par ordre de préférence.

Les agents qui ont intégré un centre à moindre sollicitation ne sont pas liés par le principe d'occupation d'un poste pendant une durée minimale de 3 ans s'ils sollicitent une nouvelle mobilité vers un centre à forte sollicitation.

Les sergents-chefs affectés en centre à moindre sollicitation avant le 1^{er} janvier 2024 qui atteignent l'âge de 56 ans, pourront être nommés au grade supérieur, après avis favorable de leurs supérieurs hiérarchiques et de monsieur de directeur départemental et ne sont pas soumis à une mobilité et une affectation en centre à forte sollicitation ou au CSP CODIS dans le cadre de cette promotion.

Une note de service précisera les critères de mobilité ci-dessus et les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

- Les officiers ont vocation à occuper les postes sur lesquels ils sont affectés pour une durée optimale de 3 à 5 ans, renouvelable 1 fois en fonction des besoins de l'établissement et de l'appréciation de la hiérarchie.

- Dans le cadre de la GPEEC, tous les officiers du SDIS (hors SSSM), au cours de leur carrière, exerceront des fonctions en qualité d'officier CTA/CODIS ainsi qu'au moins un poste en groupement fonctionnel et une fonction de commandement dans une compagnie ou dans un centre de secours.

- Dans le cadre de la protection de la santé et de la sécurité, les agents non-officiers en fin de carrière atteignant 60 ans, exerceront leurs fonctions dans les conditions définies par la décision validée en comité technique.

Nonobstant l'ensemble des éléments évoqués ci-dessus, afin de faciliter et fluidifier les mobilités internes, le régime indemnitaire d'un agent sera maintenu à titre personnel, si cette mobilité se fait à la demande du SDIS et dans l'intérêt du service.

Perspectives de départ à compter du 01/01/2024

SPP

102 SPP dont 21 actuellement en prolongation d'activité, ont ouvert leurs droits à la retraite et pourraient cesser leur activité à tout moment.

(5 caporaux-chefs, 47 sous-officiers, 28 lieutenants, 18 capitaines et grades supérieurs, 4 SDS)

82 SPP supplémentaires (3 caporaux-chefs, 46 sous-officiers, 16 lieutenants, 14 capitaines et grades supérieurs, 3 SDS) pourront cesser leur activité entre 2024 et 2026 soit un potentiel de départ sur 3 ans de 14,5 % de l'effectif.

PATS

9 PATS ont ouvert leurs droits à la retraite et pourraient cesser leur activité à tout moment. Aucun n'est en prolongation d'activité.

16 PATS supplémentaires pourront cesser leur activité entre 2024 et 2026 soit un potentiel de départ sur 3 ans de 6,9 % de l'effectif.

Politique d'organisation du temps de travail

Le temps de travail du SDIS est organisé en fonction des postes ou catégories de postes occupés, aussi bien sur le plan opérationnel que fonctionnel.

Afin d'harmoniser les régimes de travail des sapeurs-pompiers professionnels non officiers en régime mixte, le nombre de gardes de ces derniers, sera unifié pour une application au 1^{er} janvier 2022.

Au fur et à mesure des demandes et dans des délais raisonnables, le SDIS s'attachera à permettre aux SPP en section opérationnelle ainsi qu'en régime mixte avec une affectation en section opérationnelle, d'atteindre une proportion de 50% des effectifs en garde de 12 heures et 50% en garde de 24 heures.

Selon le nombre de demandes annuelles de passage en 12 heures, une commission se réunira afin de veiller à la continuité du service public, par le maintien de la capacité opérationnelle dans chaque centre de secours et chaque compagnie, conformément au SDACR et au règlement opérationnel.

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2020, le nombre de SPP concernés était de 370 en régime de garde de 12 heures et de 568 en régime de garde de 24 heures, soit une proportion de 39,45% en 12 heures pour 60,55% en 24 heures.

L'organisation du temps de travail doit permettre de répondre à l'ensemble des missions de service public et doit pouvoir s'adapter à l'évolution des missions et aux circonstances particulières comme les crises sanitaires.

Le temps de travail des PATS et des sapeurs-pompiers professionnels non officiers est ainsi calculé sur une base de 1607 heures avec notamment des cycles de travail compris entre 8 et 24 heures pour ces derniers.

Le cycle de garde des officiers de sapeurs-pompiers professionnels est identique avec une base de travail annuel qui peut être supérieur à 1607 heures.

A cet effet, l'établissement s'est doté d'un Plan de Continuité de l'Activité (PCA) qui répond aux besoins de fonctionnement minimum du SDIS et qui pourra évoluer en fonction des circonstances ;

En dehors des périodes couvertes par le PCA, le SDIS s'attachera à développer le télétravail, de manière encadrée et concertée, en déterminant notamment les conditions de connexion, de temps de travail et s'assurant, en concertation avec l'autorité hiérarchique de chaque agent, que les missions effectuées en télétravail correspondent à celles attendues en présentiel dans un but d'efficacité du service public.

Dans ce cadre, une doctrine sera mise en application dans le respect des objectifs précités.

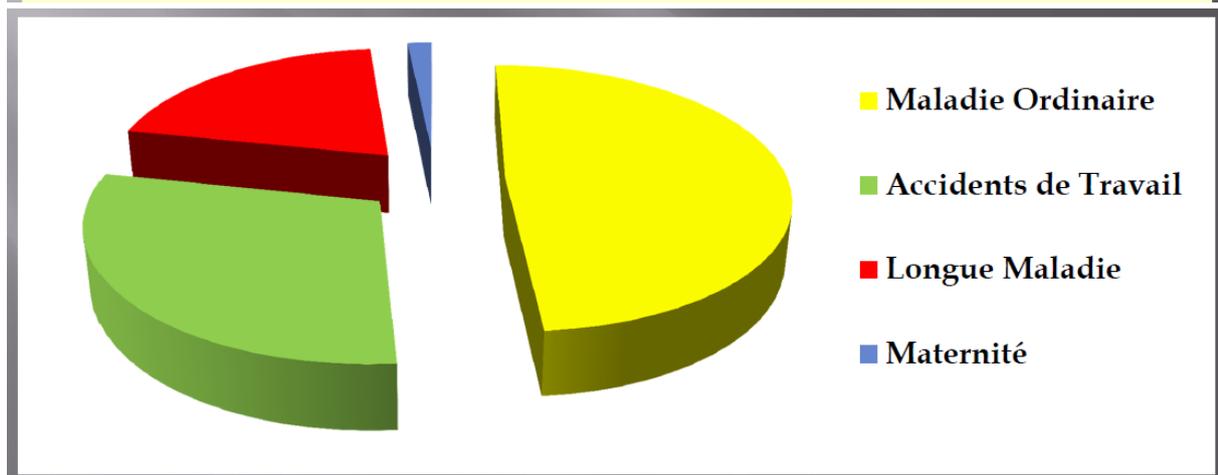
Afin d'optimiser les procédures et limiter le temps consacré à la manipulation des documents, le SDIS s'attachera à poursuivre la dématérialisation des signatures et de l'envoi des documents ;

Au-delà des aspects réglementaires, des régimes de travail et des astreintes, le SDIS s'attachera à adapter l'organisation des centres de secours afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers au regard des sollicitations opérationnelles sur la zone de compétence des compagnies ou des centres de secours.

Actions en faveur des conditions de travail

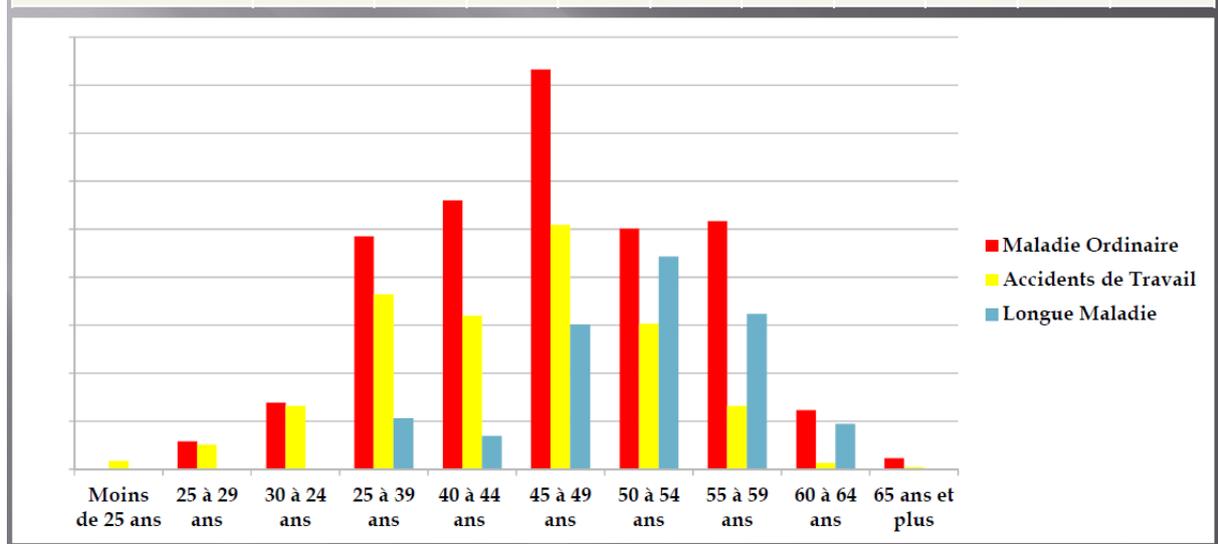
Typologie des absences en 2019

* Maladie ordinaire _____	15479	jours
* Accidents du travail et maladies professionnelles _____	9387	jours
* Longue maladie, disponibilité d'office, grave maladie, maladie longue durée _____	6385	jours
* Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant _____	510	jours

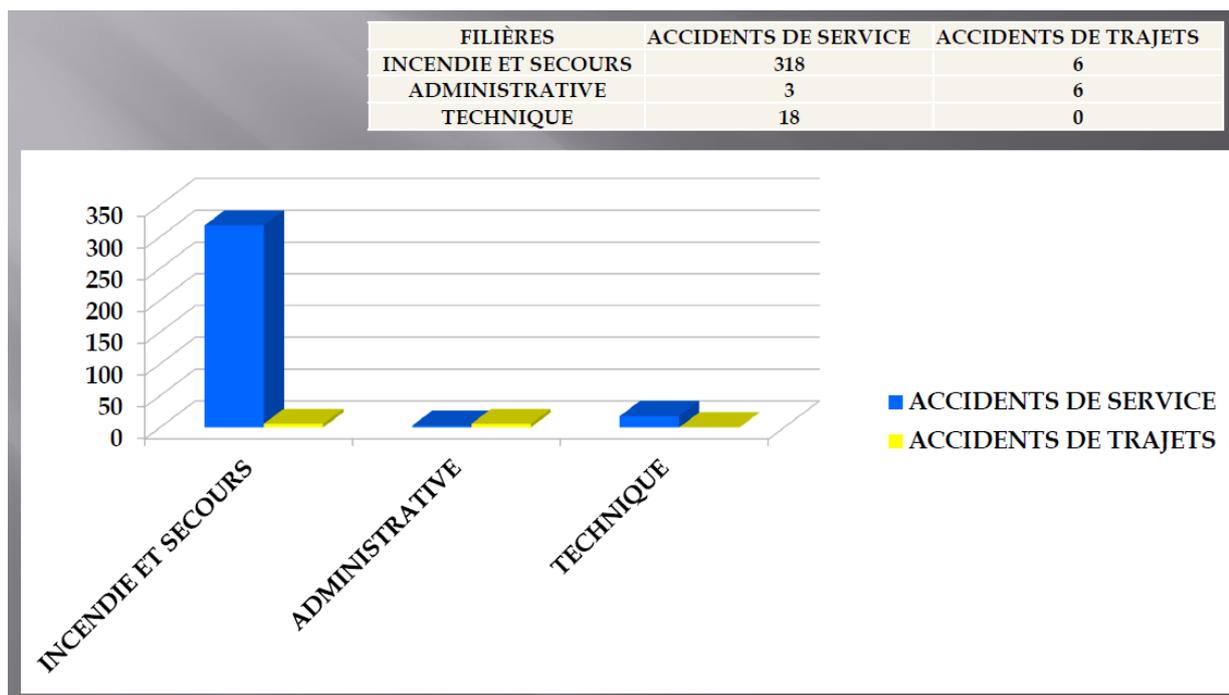


Jours d'absences par tranches d'âge en 2019

	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus
Maladie Ordinaire	0	290	694	2426	2797	4163	2507	2583	616	116
Accidents de Travail	84	257	659	1823	1597	2546	1519	663	67	20
Longue Maladie	0	0	0	530	347	1505	2215	1617	472	0



Accidents de service/trajets par filières en 2019



Le SDIS poursuivra sa politique pluriannuelle de construction et de rénovation des casernes ;

Enfin, le SDIS s'attachera à développer une politique d'accompagnement globale de la carrière des agents notamment avant leur départ à la retraite, grâce à un dispositif d'accompagnement personnalisé tant sur le plan humain que logistique.

Cet accompagnement sera renforcé dans le cadre des parcours adaptés aux personnels subissant une inaptitude sur leur poste de travail.

Par ailleurs, le SDIS s'est également toujours attaché à faciliter l'environnement de travail de ses agents et poursuivra sa politique en la matière, en poursuivant :

- les prestations offertes dans le cadre de l'action sociale,
- la délivrance des tickets restaurant financée en partie par l'établissement,
- la possibilité de bénéficier du paiement d'une partie des heures supplémentaires,
- le maintien du régime de pointage permettant à chacun d'adapter ses horaires,
- l'utilisation facilitée des jours de CET, RTT, congés spéciaux,
- la mise à disposition d'espaces de restauration, d'espaces de convivialité, d'espaces de pratique sportive,
- la possibilité de consulter une assistante sociale,
- le soutien financier associatif ou le soutien matériel aux amicales du corps départemental dont les actions sont un soutien à chacune et chacun de leurs adhérents.

Actions en faveur du dialogue social

L'ensemble des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) n'étant plus de la compétence de la nouvelle instance de dialogue que sera le comité social territorial (CST), les collectivités sont amenées à définir un nouveau modèle de dialogue social.

Ce dialogue social devant être appréhendé comme un facteur de motivation et de valorisation des agents, par une gestion plus dynamique des relations de travail, le SDIS poursuivra le dialogue social dans une volonté de transparence et de recherche du consensus.

A cet effet, il sera créé des "rencontres du dialogue social", régulières, mensuelles, entre les partenaires sociaux et le chef du groupement « ressources humaines et développement du volontariat » ;

Les accords passés avec les partenaires sociaux avant le 31 décembre 2020 restent en vigueur pendant leur période de validité et pour ce qu'ils concernent ;

Le SDIS s'attachera, dans la mesure du possible, à établir un calendrier annuel des instances paritaires afin de permettre une meilleure planification des échéances.

Politique de valorisation

La valorisation et la reconnaissance professionnelle restent l'axe essentiel de la motivation d'un agent.

Si elles passent par le manager de proximité dont le rôle est notamment de valoriser ses réalisations, le respecter, l'informer, le remercier, lui faire un retour constructif et développer ses compétences, la valorisation du travail est également plus collective et doit être formalisée au niveau de l'établissement.

Ainsi, afin de favoriser l'attractivité des emplois sous tension et dans le respect de la maîtrise de la masse salariale, une étude sur une valorisation des conditions d'exercice sera mise en œuvre ;

Dans le cadre de la valorisation des agents, le SDIS mettra en place une doctrine liée à l'attribution de récompenses et de reconnaissance.

Valorisation du volontariat

Même si les sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas des agents publics faisant partie des effectifs du SDIS, ils sont une composante indispensable des SDIS et de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

En ce sens le SDIS s'inscrit dans la continuité des actions déjà engagées depuis plusieurs années grâce à sa politique d'amélioration des conditions d'exercice de l'activité des SPV : au travers des infrastructures, de la formation, du recrutement et de l'accompagnement de leur engagement pendant toute la durée de leur parcours dans l'établissement.

A cet effet, le SDIS s'attachera plus particulièrement à mettre en place des fiches d'encadrement et de bilan d'activité annuelle pour, dans un premier temps, les chefs de centre et leurs adjoints ;

Le SDIS s'attachera à la mise en place d'une fiche d'adéquation grade-emploi-encadrement ;

Le SDIS mettra en place l'ouverture des postes vacants des chefs de centre et organisera des entretiens dans le cadre de ces vacances. Le choix des agents retenus relève de la décision de l'autorité territoriale, sur proposition du directeur départemental après saisine et proposition de la hiérarchie.

Le SDIS mettra en place un développement pluriannuel de formation tout au long de l'engagement, pour permettre à chaque agent de maintenir et de développer son niveau de compétences.

GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

Eléments réglementaires

Les fonctionnaires de la fonction publique sont classés par catégories, cadre d'emplois et grades au sein de différentes filières.

Par exemple :

- un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe appartient au cadre d'emplois des adjoints administratifs lui-même composé de 3 grades : adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

Ce cadre d'emplois est classé en catégorie C et relève de la filière administrative.

- un sergent de sapeurs-pompiers professionnels appartient au cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels lui-même composé de 2 grades : sergent et adjudant.

Ce cadre d'emplois est classé en catégorie C et relève de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

Les fonctionnaires peuvent évoluer au sein des cadres d'emplois, des filières ou des catégories, c'est ce qu'on appelle un déroulement de carrière.

Ce déroulement de carrière se traduit par :

- L'avancement d'échelon. Il est de droit et chaque durée d'avancement est définie par les statuts sans modulation possible.

- L'avancement de grade ou la promotion interne, soit au choix, soit après réussite à un examen professionnel ou à un concours, au sein d'un même cadre d'emplois ou pour l'accès à une catégorie supérieure.

Ces avancements de grade ou promotions internes ne constituent pas un droit mais sont une possibilité d'évolution de carrière.

Cette possibilité est de la compétence de l'autorité territoriale, en fonction notamment de la manière de servir, des ratios délibérés dans la collectivité, des quotas fixés par les statuts particuliers, des postes disponibles et des contraintes budgétaires.

Pour qu'un agent bénéficie d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, il est nécessaire :

- que l'agent remplisse les conditions statutaires ;

- que le poste budgétaire soit créé par délibération ;

- que l'agent soit retenu sur un poste respectant le tableau d'adéquation fonction/emploi/grade/ régulièrement délibéré (excepté pour les promotions liées à un départ à la retraite) et d'autre part les quotas réglementaires et la délibération déterminant les ratios promus-promouvables du 17 décembre 2020 ;

- que l'autorité territoriale valide cette promotion en tenant compte des tableaux et documents d'aide à la décision si besoin, ainsi que de l'avis de l'autorité hiérarchique notamment au travers des entretiens professionnels et qu'elle procède à sa nomination individuelle après inscription sur une liste d'aptitude ou un tableau annuel d'avancement.

Il est à noter que les agents contractuels ne peuvent bénéficier d'un déroulement de carrière.

Toutefois, ils peuvent bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération qui ne peut intervenir que par périodicité minimale de 3 ans, sous réserve que les missions qui leur ont été confiées aient évolué et que l'augmentation de rémunération de soit pas plus favorable que celle d'un fonctionnaire qui appartient à la même grille de rémunération à laquelle fait référence le contrat.

Orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions

En préambule, il est rappelé que, conformément à l'article L 413-3 du code général de la fonction publique, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ne sauraient porter préjudice au pouvoir d'appréciation du président du conseil d'administration en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les procédures de promotion tiennent compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Cette notion ne signifie pas qu'il faut tendre vers la parité dans les nominations, mais qu'il faut veiller à ce que la part des promotions, sur la période de validité des lignes de gestions en cours, corresponde à la part des hommes et des femmes appartenant à un même grade ou même cadre d'emplois.

Toutefois, cette part de promotion respective ne saurait représenter un critère sélectif, seule la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience déterminent le choix des nominations au grade supérieur ou dans un autre cadre d'emplois.

Un principe de mobilité est défini pour tout recrutement, nomination ou promotion dans un nouveau cadre d'emplois, excepté pour les agents occupant déjà la fonction requise par arrêté de "faisant fonction de", ou si l'autorité de gestion estime que la mobilité n'est pas pertinente, pour raison de service.

Lorsque le nombre de postes ouverts ne permet pas de nommer l'ensemble des agents promouvables, les critères de sélection pour toute promotion au choix ou nomination suite à la réussite à un examen professionnel ou à un concours, figurent dans des tableaux ou documents d'aide à la décision.

Ces critères comprennent règlementairement la diversité des parcours et des fonctions exercées, les formations suivies et les conditions particulières d'exercice, la capacité d'adaptation, l'aptitude à l'encadrement d'une équipe.

La diversité des parcours est déterminée par les mobilités internes, aussi bien entre les services qu'au sein d'un même service lorsque des fonctions différentes ont été exercées.

Elle est également déterminée par les différentes activités exercées tout au long de la carrière, aussi bien dans les domaines publics que privés mais également dans le cadre d'activité syndicale ou associative.

Pour être prises en compte pour toute promotion, les activités exercées aussi bien dans le domaine public que privé mais également dans le cadre d'activité syndicale ou associative, devront apporter une plus-value dans le cadre de cet avancement.

Ainsi, pour les grades dont le taux de promotion de 100% voté en conseil d'administration ne peut être appliqué en raison de l'existence de quotas administratifs ou opérationnels ou si le nombre de postes vacants ne permet pas de nommer l'ensemble des agents promouvables, afin d'étudier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents promouvables, il est mis à la disposition de l'autorité territoriale, les documents d'aide à la décision suivants :

1- Fiche annuelle d'entretien professionnel réalisée par le supérieur hiérarchique direct. Ce dernier est le supérieur tel que défini dans l'organigramme pour les groupements fonctionnels ou par les hiérarchies définies au sein des compagnies (ex : responsable de section pour l'agent en section). Les adjoints peuvent procéder à l'évaluation en cas d'absence du responsable ou de vacance du poste ou si les missions particulières de l'agent le rattachent de manière particulière à ce dernier.

2- Une proposition motivée par le chef de centre ou de service, de compagnie ou de groupement comportant notamment l'aptitude à occuper des fonctions d'un niveau supérieur, l'aptitude à encadrer une équipe, des éventuelles conditions particulières d'exercice, le niveau de formation et la diversité du parcours.

3- Des grilles d'aide à la décision validées en comité technique pour les avancements en catégorie A et B des personnels administratifs et techniques reprenant les éléments de valeur professionnelle issus de l'entretien professionnel ainsi que des éléments d'acquis de l'expérience tels que les fonctions exercées, le nombre d'agents encadrés, les réussites aux concours ou examens professionnels, les formations individuelles, la mobilité et le parcours antérieur, et les éventuels exercices complémentaires à l'activité professionnelle.

4- Pour les avancements en catégorie A et B, un classement par ordre de mérite des agents placés sous l'autorité du chef de compagnie ou du chef de groupement, lorsqu'au sein d'une même compagnie ou d'un même groupement, plusieurs agents sont promouvables à un même grade.

5- Pour les avancements dans le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, en complément d'une fiche d'évolution du parcours professionnel dont le modèle est validé avec les partenaires sociaux siégeant au sein du comité technique, un classement par ordre de mérite des agents placés sous l'autorité du sous-officier de garde ou de l'officier de garde ou du chef de bureau et un classement par ordre de mérite des agents placés sous l'autorité du chef de centre ou du chef de service, lorsqu'au sein d'une même section/bureau et d'un même centre/service, plusieurs agents sont promouvables à un même grade.

Afin de départager les agents qui, au vu des documents d'aide à la décision, ont une valeur professionnelle équivalente, l'autorité territoriale pourra s'appuyer sur les éléments suivants :

- pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, sur les niveaux de fonctions exercées, la réussite à un examen professionnel ou à un concours ;
- pour les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, l'ancienneté dans le grade ;
- pour les personnels administratifs et techniques, sur la durée dans les fonctions exercées

Il sera apporté une attention toute particulière aux agents promouvables méritants en fin de carrière avant de faire valoir leurs droits à la retraite.

Dans la mesure du possible, ces agents seront proposés au grade supérieur.

Les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures

La politique d'accompagnement globale de la carrière des agents débute dès l'entrée au SDIS des nouveaux recrutés par une procédure d'accueil qui pourra être formalisée par la mise en place, entre autre, d'un livret d'accueil uniformisé qui aura pour objectif de donner aux nouveaux arrivants, une connaissance organisationnelle et territoriale de notre établissement et de son environnement.

Un circuit d'accueil pourra également être mis en place dans les compagnies et dans les différents groupements fonctionnels pour une meilleure intégration de tout nouvel arrivant dans notre établissement.

Cet accompagnement se poursuivrait tout au long de sa carrière avec diverses mesures tant sur un plan global que sur un plan individuel :

L'organisation du SDIS est matérialisée par l'arrêté portant organisation du SDIS et de son corps départemental dont sont issus des organigrammes qui répondent aux besoins et missions de chaque entité qui, pour faire face à l'évolution de ces missions ou la réorganisation de services, pourront être complétés et modifiés annuellement par délibération du conseil d'administration.

La mobilité volontaire ou accompagnée, doit permettre à chaque agent de voir sa situation professionnelle évoluer et d'être valorisé par des nominations de fonctions et des promotions.

A cet effet, le SDIS s'attachera à définir et identifier l'ensemble des postes et des métiers qui le composent par la création d'une cartographie des métiers comprenant une description des postes, des profils et des formations associées à chaque poste. Cet outil permettrait à la fois de constituer une base de données pour les services gestionnaires RH et Formation et permettrait aux agents d'avoir une vision élargie des métiers du SDIS 06.

Le SDIS s'attachera à ce que les organigrammes soient consultables sur le site intranet. Sur la base de ces derniers il sera procédé à l'identification des fonctions vacantes avec le ou les grades requis pour y postuler et qui seront mis à la vacance en fonction des besoins de l'établissement.

Les postes vacants ne relevant pas des fonctions rattachées aux organigrammes seront également identifiés et mis à la vacance en fonction des besoins de l'établissement.

Il sera également procédé à l'identification des postes « en tension » afin notamment d'anticiper les formations à prévoir afin de les pourvoir ainsi que les postes à « affectation temporaire » pour les agents bénéficiant d'un aménagement de poste.

Pour les agents risquant d'être déclarés inapte définitivement aux fonctions opérationnelles, le SDIS s'attachera à mettre en place un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire.

Le SDIS s'attachera également à mettre en place un accompagnement individualisé soit lors de l'accès à des emplois d'une catégorie statutaire supérieure soit à minima tous les 10 ans, afin de faire un point sur les souhaits ou les difficultés rencontrées par les agents et de leur proposer des solutions adaptées. Cet accompagnement pourrait se réaliser à travers un entretien conduit par un conseiller en évolution professionnelle ou tout autre cadre qui aurait acquis les connaissances adéquates afin d'assumer ce rôle.

Conformément à la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, le SDIS accompagnera les mobilités en permettant notamment l'accès à des formations avant la prise de poste.

Afin de mieux accompagner les agents dans leur parcours professionnel, l'ensemble des vœux figurant sur les entretiens professionnels fera l'objet d'un recensement et d'une étude sous réserve des contraintes techniques permettant leur exploitation.

Une adresse électronique « MyRH » sera mise à disposition du personnel. Elle permettra aux agents de saisir le groupement fonctionnel Ressources Humaines et Développement du Volontariat (RHDV) sur une adresse unique pour toute question relative à une problématique spécifique.

Il est rappelé que pour tout accès à des responsabilités supérieures, le choix des agents retenus relève de la décision de l'autorité territoriale, sur proposition du directeur départemental après saisine et proposition de la hiérarchie.

Ce choix pourra s'appuyer notamment sur des critères d'expérience avérée, de remplacement d'un supérieur, de capacité à former et encadrer des agents, de formations, d'acquis de l'expérience avec des responsabilités hors champs professionnel, de capacité d'autonomie et d'initiative.

Enfin, avant tout départ à la retraite, un dispositif d'accompagnement personnalisé tant sur le plan humain que logistique pourra être mis en place avec notamment un livret de départ mis à la disposition de tous, afin que chacun puisse connaître à l'avance, toutes les démarches qu'il aura à effectuer, au moment de faire valoir ses droits à la retraite.