



**Sapeurs-Pompiers
de la Seine-Maritime**

N° 2023-02

Publié le : 12 janvier 2023

**RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE
ET DE SECOURS DE LA SEINE-MARITIME**

*Le contenu intégral des actes et des délibérations peut être consulté sur demande auprès du groupement de
l'Administration générale et des affaires juridiques*

Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime

6 rue du verger

CS 40078

76192 Yvetot Cedex

www.sdis76.fr



**ARRETE DE MONSIEUR LE PRESIDENT
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Service départemental d'incendie et de secours
de la Seine-Maritime**
6 rue du verger – CS 40078
76192 YVETOT Cedex

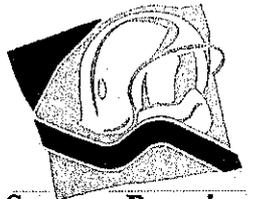


SOMMAIRE

ARRETE DE MONSIEUR LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

N°	Date	Titre
AG-2022-066	19/12/2022	Arrêté fixant les lignes directrices de gestion 2023-2028

NB : Le RAA_2023-02 annule et remplace le RAA_2022-28.



**Sapeurs-Pompiers
de la Seine-Maritime**

ARRETE N°AG-2022-066
Fixant les lignes directrices de gestion 2023-2028

Le président du Conseil d'administration du
Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime,

Vu

- le code général des collectivités territoriales ;
- le code général de la fonction publique ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- 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 ;
- l'arrêté n° AG-2021-050 en date du 19 juillet 2021 du Président du Département portant désignation de monsieur André GAUTIER, Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime,
- l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2022 relatif aux lignes directrices de gestion 2023-2028 du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime ;

ARRETE

ARTICLE 1^{ER} : Les lignes directrices de gestion du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

ARTICLE 2 : Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1^{er} janvier 2023 pour une durée de six ans soit jusqu'au 31 décembre 2028. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

ARTICLE 3 : Monsieur le directeur départemental des services d'incendie et de secours de la Seine-Maritime est chargé de l'exécution du présent arrêté. Celui-ci sera publié au recueil des actes administratifs du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime.

ARTICLE 4 : Le présent arrêté pourra faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Rouen dans un délai de deux mois à compter de sa publication, en application de l'article R 421-1 du CJA.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600019-20221219-AG-2022-066-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 20/12/2022

Affichage : 20/12/2022

Pour l'autorité compétente par délégation



YVETOT, le **19 DEC 2022**

Le Président du Conseil d'administration
du Service départemental d'incendie et de
secours de la Seine-Maritime,


André GAUTIER

Arrêté inséré au recueil des actes administratifs n°

du mois de :

Page n°1

Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime

6, rue du verger – CS 40078 – 76192 YVETOT Cedex Tél. : 02 35 56 11 11 – Télécopie : 02 35 56 11 00

Lignes Directrices de Gestion

2023-2028



Table des matières

I.	LE CADRE APPLICABLE	2
A.	Rappel des textes	2
B.	Objectifs des lignes directrices de gestion	2
C.	Elaboration des lignes directrices de gestion.....	3
II.	ETAT DES LIEUX DES RESSOURCES HUMAINES	4
A.	Les RH au cœur de la politique de l'établissement	4
B.	Les effectifs du Sdis de la Seine-Maritime au 31 décembre 2021	4
C.	Les effectifs.....	5
1.	Les effectifs sapeurs-pompiers professionnels du Corps départemental.....	5
2.	Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels dans les groupements (hors chefs de groupements).....	5
3.	Les effectifs du cadre d'emplois de conception et de direction (hors DDSIS et DDASIS)	6
4.	Les effectifs réels du Corps départemental au 31 décembre 2021	6
5.	Les effectifs réels de la Sous-direction Santé et Bien-être au 31 décembre 2021.....	7
6.	Effectifs des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS)	7
7.	Répartition des effectifs par filière et par statut.....	7
D.	Projection des départs	8
E.	Synthèse du rapport social unique 2021.....	9
F.	Les actions menées dans le cadre de la politique RH du Sdis	16
III.	STRATEGIE PLURIANNUELLE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION.....	17
A.	Gestion des effectifs :.....	17
B.	Gestion des emplois et développement des compétences	17
C.	Rémunération.....	18
D.	Action sociale	18
E.	Le temps de travail et l'organisation du travail.....	19
F.	Absentéisme médical	19
IV.	POLITIQUES GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	20
A.	Critères d'examen des dossiers.....	20
1.	Grille SPP Catégorie C :.....	21
2.	Grille SPP Catégorie A et B :	23
3.	Grille PATS Catégorie C :.....	25
4.	Grille PATS Catégorie A et B :	27
5.	Grille SPP Sous-direction Santé et Bien-être :	29
	Annexes	31

I. LE CADRE APPLICABLE

Les lignes directrices de gestion (LDG) doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat.

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

A. Rappel des textes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise dans son article 30 que dans les collectivités territoriales et établissements publics, l'Autorité territoriale arrête les LDG après avis du Comité technique et créé en ce sens l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, codifié aujourd'hui aux articles L. 132-1, L. 413-1 à L. 413-5 du Code Général de la Fonction Publique.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH sont définies par 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.

La circulaire DGSCGC/DSP/SDDDRH/BSPP/2020/176 du 16 juin 2020 vient préciser les principes d'une part, certaines modalités pratiques d'autre part.

B. Objectifs des lignes directrices de gestion

Les LDG :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; il s'agit des enjeux et des objectifs de la politique de gestion des ressources humaines à conduire au sein de l'établissement public, compte tenu de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;
- fixent les orientations générales en matière de promotion au choix dans les grades et cadres d'emplois ; il s'agit là :
 - o d'arrêter les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ;
 - o de 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.

Ces LDG visent, en particulier, à :

- préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et dans les grades concernés ;
- 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 femmes et hommes.

C. Elaboration des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'Autorité territoriale, après avis du CT / CST. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le comité technique puis, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, le comité social territorial est consulté sur l'adoption des LDG ainsi que leur révision. Un avis est rendu par cette instance.

L'autorité territoriale communique les LDG aux agents.

Conformément à l'article L 413-1 du Code Général de la Fonction Publique, les LDG sont des « *orientations générales* » qui n'ont pas pour objet de faire obstacle au pouvoir d'appréciation de l'Autorité territoriale de l'établissement. En fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, il peut y déroger.

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il peut également faire appel à un représentant, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT/CST) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mobilité.

Enfin, les LDG ne sont pas applicables aux sapeurs-pompiers volontaires.

II. ETAT DES LIEUX DES RESSOURCES HUMAINES

La définition des LDG s'accompagne, préalablement, de l'élaboration d'un état des lieux des ressources humaines disponibles au sein du Sdis de la Seine-Maritime.

Ce diagnostic permet d'avoir une vision globale de son organisation et de son fonctionnement. En effet, l'objectif est d'identifier les principales composantes des effectifs et d'initier des indicateurs, jusque-là absents ou partiellement mis en œuvre :

- Evolution de la masse salariale et part des dépenses de personnels ;
- Rémunérations et régimes indemnitaires ;
- Temps de travail ;
- Répartition statutaire ;
- Affectation des agents...

A. Les RH au cœur de la politique de l'établissement

La composante RH, bien que non mentionnées sous le terme « lignes directrices de gestion », est abordée dans les documents, certains structurants, tels que :

- Le règlement intérieur ;
- Le règlement opérationnel ;
- L'organigramme du Sdis (avec indication des grades cibles) ;
- Les délibérations du Conseil d'administration, notamment celles relatives au temps de travail, aux régimes indemnitaires, aux ratios d'avancement de grade

B. Les effectifs du Sdis de la Seine-Maritime au 31 décembre 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (public/privé)
En nombre	1033*	71	9
En Equivalent Temps Plein (ETP)	1018.6	71	9
En volume	98.60%	100%	100%

*dont 5 mises à disposition

C. Les effectifs

Catégorie du Sdis : A

1. Les effectifs sapeurs-pompier professionnels du Corps départemental

En application de l'article R. 1424-23-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), la répartition des effectifs, après application des quotas par grade, est la suivante :

Base de calcul	Effectif de référence (ER) (1)	Nb officiers
1 Lieutenant-colonel pour au moins 900 SP	2	0
1 Commandant pour au moins 300 SP	8	8
1 Capitaine pour au moins 60 SP	43	13
1 Lieutenant pour au moins 20 SP	129	42
Total Officiers	182	63

L'effectif de référence (ER) est calculé selon la formule suivante :

ER = SPP + SPV dans la limite du double des SPP au 31/12/N-1

Base de calcul	Effectif de référence (ER) (2)	Nb Sous-officiers
1 Sous-officier pour au moins 4 SP	495	388
Total Sous-officiers	495	388

L'effectif de référence (ER) non-officiers est calculé selon la formule suivante :

ER = (effectif*3) – effectif théorique officiers au 31/12/N-1

2. Les officiers de sapeurs-pompier professionnels dans les groupements (hors chefs de groupements)

En application de l'article R. 1424-23-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) et de l'arrêté du 20 avril 2012 modifié fixant le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompier en fonction dans les groupements des Sdis, la répartition au sein du Sdis de la Seine-Maritime est la suivante :

Grades	Effectif de référence	Nb officiers
Lieutenant-colonel	Entre 2000 et 3000	4
Commandant		12
Capitaine		13
Lieutenant		26

3. Les effectifs du cadre d'emplois de conception et de direction (hors DDSIS et DDSIS)

En application de l'arrêté du 26 janvier 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, le nombre maximal d'officiers de sapeurs-pompiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction en fonction dans les départements, hors directeur départemental et directeur départemental adjoint, est fixé comme suit :

Classement du Sdis	Effectif de référence	Colonels, colonels hors classe, contrôleurs généraux
Catégorie A	Entre 2000 et 3000	3

4. Les effectifs réels du Corps départemental au 31 décembre 2021

Emplois : grades	Emplois de direction	Effectif du Corps départemental	Effectifs groupements	Effectif CE conception et direction (hors DD et DDA)	Total quota théorique national maximum	Effectifs réels Sdis 76
DD/ COL HC	1			0	1	1
DDA / COL	1			0	1	1
COL, COL HC, CGL	0			1	3	1
LTN-COL			13		38	13
CDT		8	13			21
CNE		13	13		43	26
LTN HC		42	26		129	9
LTN 1° cl.				27		
LTN 2° cl.				32		
ADJ		229	18		495	247
SGT		140	1			141
CCH à SAP		333				333

Sous-total : 852

5. Les effectifs réels de la Sous-direction Santé et Bien-être au 31 décembre 2021

Médecin-chef	Médecin-chef adjoint	Médecins	CE des pharmaciens	CE des infirmiers
1	0	2	1	6

Sous-total : 10

TOTAL : 862

6. Effectifs des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS)

Nombre de PATS :

	Filière administrative			Filière technique			Filière médico sociale		
	Fonct.	Contract. perm.	Contract. non perm.	Fonct.	Contract. perm.	Contract. non perm.	Fonct.	Contract. perm.	Contract. non perm.
Cat. A	6	1		6	7		1		
Cat. B	31	6		20	5				
Cat. C	90	1	7	62	6	2			
Sous-total	127	8	7	88	18	2	1		
TOTAL	127	8	7	88	18	2	1		

Légende :

Fonct. : fonctionnaires

Contract. perm. : contractuels permanents

Contract. non perm. : contractuels non permanents

7. Répartition des effectifs par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privée (emplois aidés)	Total en nombre	Total en ETP
Administrative	127	15	142	136.7
Technique	88	20	108	107
Médico-sociale	1	0	1	0.9
Sapeurs-pompier professionnels	817	45	862	854
TOTAL	1033	80	1113	1098.6

D. Projection des départs

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Retraite	19	17	28	22	30	31

NB :

- Mobilités extra départementales : la moyenne annuelle des départs pour mobilités de 2015 à 2019 est de 25 agents /an
- 36 agents étaient en disponibilité au 31 décembre 2021.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



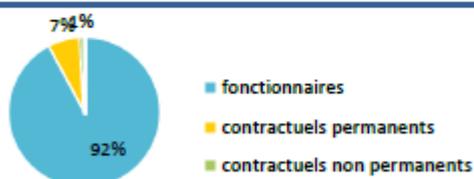
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 76

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 1 112 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 026 fonctionnaires
- > 75 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

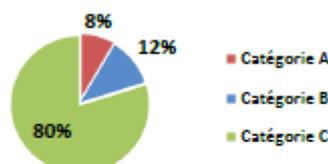
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

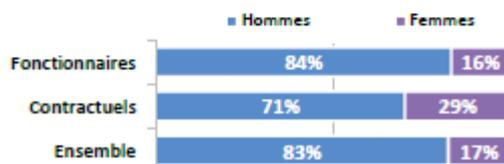
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	15%	13%
Technique	9%	25%	10%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	0%		0%
Police			
Incendie	79%	60%	78%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



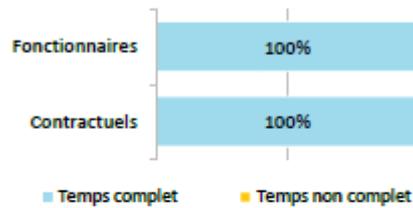
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	35%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	30%
Adjoints administratifs	9%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	6%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	5%

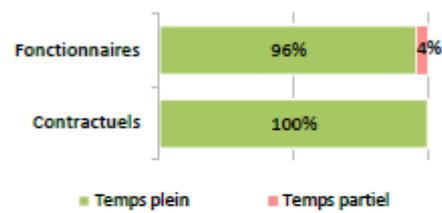
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

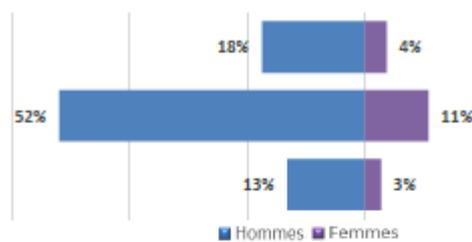
1% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Age moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	42,02	de 50 ans et +
Contractuels permanents	29,57	
Ensemble des permanents	41,17	de 30 à 49 ans
Age moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,23	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

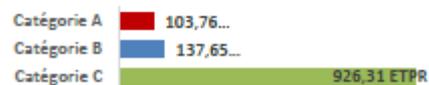
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 175,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 112,09 fonctionnaires
- > 55,63 contractuels permanents
- > 7,58 contractuels non permanents

2 139 046 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 37 agents en disponibilité
- > 15 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2021, 83 arrivées d'agents permanents et 100 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 118 agents	1 101 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-5,4%
Contractuels	↗	127,3%
Ensemble	↘	-1,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	55%
Départ à la retraite	15%
Mise en disponibilité	11%
Détachement	4%
Démission	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	60%
Voie de détachement	16%
Réintégration et retour	8%
Recrutement direct	7%
Voie de mutation	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 13 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 8% des nominations concernent des femmes

- ➔ 646 avancements d'échelon et 112 avancements de grade

- ➔ 13 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 15% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ 18 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	17	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	61%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	28%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 77,26 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	87 769 071 €	Charges de personnel*	67 814 492 €	➔	Soit 77,26 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	41 715 211 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	42 105 €
Primes et indemnités versées :	14 760 217 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	61 872 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	151 129 €		
Supplément familial de traitement :	428 415 €		
Indemnité de résidence :	129 143 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

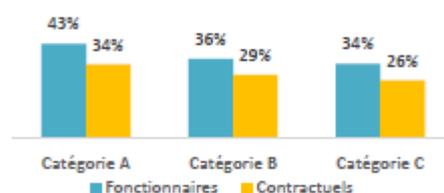
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	34 455 €	s	32 961 €	29 163 €	26 921 €	28 889 €
Technique	43 717 €	39 253 €	35 575 €	29 931 €	27 481 €	27 343 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s					
Police						
Incendie	60 909 €	s	44 696 €		34 356 €	26 582 €
Animation						
Toutes filières	57 439 €	43 259 €	40 194 €	29 536 €	33 125 €	26 923 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 35,38 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	35,67%
Contractuels sur emplois permanents	28,63%
Ensemble	35,38%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 3772 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ En 2021, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,04%	1,41%	2,93%	0,15%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,90%	1,41%	3,73%	0,15%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,30%	1,57%	4,12%	0,15%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 26,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 137 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 12,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 22 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

50 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 86 % sont en catégorie C*

⇒ 8 285 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention

➔ FORMATION

102 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 078 €

Coût par jour de formation : 11 €

➔ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 537 359 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

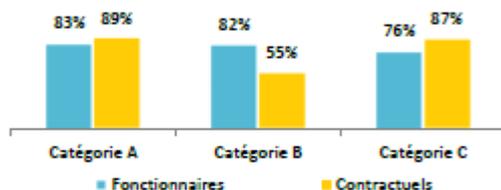
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- ➔ En 2021, 77,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



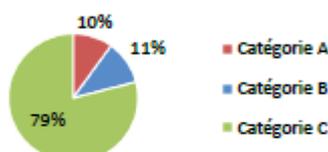
- ➔ 766 167 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	33 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	23 %
Autres organismes	43 %

- ➔ 10 376 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 9,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	5%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	79%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	66 010 €	182 344 €
Montant moyen par bénéficiaire	128 €	194 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

18 jours de grève recensés en 2021

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

➔² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 1

F. Les actions menées dans le cadre de la politique RH du Sdis

La politique RH se structure autour d'actions menées soit depuis plusieurs années, soit en cours de réalisation pour répondre notamment au projet d'établissement et au SDACR.

Ces actions sont recensées dans le tableau joint, en annexe 6, et classées selon :

- **5 enjeux majeurs :**

- L'attractivité des emplois au Sdis ;
- La politique RH basée sur la GPEEC ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- La cohésion et l'équité de traitement entre les personnels ;
- La modernisation du service public

- **9 thématiques :**

- Les effectifs ;
- Les compétences et la formation ;
- L'organisation et le temps de travail ;
- La rémunération ;
- L'action sociale ;
- L'absentéisme médical ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que le dialogue social ;
- L'évolution extra-professionnelle.

III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Au vu des éléments présentés ci-dessus d'une part, des actions menées et en cours répondant notamment au projet d'établissement d'autre part, de la réglementation en vigueur enfin, les objectifs présentés pour la période 2023-2028 sont les suivants en matière de :

- Gestion des effectifs ;
- Gestion des emplois et développement des compétences ;
- Rémunération ;
- Action sociale ;
- Temps de travail et d'organisation du travail ;
- Gestion de l'absentéisme médical

A. Gestion des effectifs :

Dans un contexte de maîtrise budgétaire, les LDG doivent répondre aux enjeux suivants :

- La recherche d'une adéquation performante entre activités opérationnelles, activités formatives et dimensionnement des centres d'incendie et de secours ;
- L'équilibre de la pyramide des âges en veillant au ralentissement du vieillissement des effectifs SPP et PATS;
- L'augmentation et l'inclusion des personnels féminins dans les effectifs de sapeurs-pompiers ;
- L'ajustement, le cas échéant, des effectifs de certains services non opérationnels pour répondre aux préconisations du Sdacr ;
- La prise en compte de la raréfaction de la ressource en compétence médicale ;
- La modernisation de la gestion des effectifs

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront de :

- Définir les effectifs de référence dans les centres d'incendie et de secours ;
- Féminiser les effectifs à compétence égale des candidats ;
- Surveiller le vieillissement des effectifs ;
- Dématérialiser la gestion des dossiers individuels des agents ;
- Prévoir les recrutements nécessaires à l'atteinte des effectifs de référence.

B. Gestion des emplois et développement des compétences

En la matière, les LDG auront pour dessein de répondre aux enjeux ci-après :

- D'atteinte des effectifs et compétences cibles sur les emplois opérationnels ;
- De vieillissement de la pyramide des âges, notamment chez les sapeurs-pompiers ;
- De recherche d'équité entre différentes catégories de personnels dans l'évolution professionnelle ;
- De transfert de compétence sur les postes en SHR non « binomés » ;
- D'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle des agents que ce soit à l'intérieur du Sdis ou hors du Sdis.

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront :

- D'activer les leviers de la promotion et de la valorisation des parcours ;
- De favoriser le déroulement de carrière des agents ;
- D'accompagner les agents dans l'atteinte des compétences nécessaires pour occuper un emploi de grade supérieur (préparation aux concours et formation continue) ;
- D'avoir recours aux contrats d'apprentissage dès lors qu'ils sont de nature à anticiper un départ en retraite sur des postes de travail « non binomés » ;
- D'identifier dans l'organigramme des postes non opérationnels pouvant répondre aux situations d'inaptitude opérationnelle rencontrées par certains sapeurs-pompiers ;
- De rédiger un guide des mobilités ;
- D'accompagner les agents dans leur parcours d'évolution professionnelle en identifiant un « conseiller en évolution professionnelle » (réponse aux sollicitations sur le cumul d'activités, de disponibilité, de recours au compte personnel de formation [CPF], de congé pour bilan de compétence ou de congé pour validation des acquis de l'expérience [VAE]...) ainsi qu'un référent GPEEC.

C. Rémunération

Les LDG devront répondre aux enjeux:

- D'équité de traitement entre les catégories d'agents d'une même filière ;
- De motivation des personnels

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront de :

- Verser les indemnités de spécialité dès lors qu'elles sont exercées ;
- Rendre attractifs des postes en unités opérationnelles et dans certains services ou centres en tension ;
- Poursuivre l'action visant à aligner les régimes indemnitaires pour l'exercice de fonctions équivalentes (sans considération de sexe ou de filière).

D. Action sociale

Les LDG devront répondre aux enjeux :

- D'attractivité du Sdis pour toutes les filières ;
- De bien-être au travail ;
- D'équité de traitement dans le versement des aides, le cas échéant.

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront de :

- Garantir la couverture santé des agents du Sdis et la participation du service (complémentaire santé et prévoyance) ;
- Renforcer le sentiment d'appartenance au Sdis en organisation des journées d'échanges sportifs avec les agents ;
- Renforcer les moments de cohésions entre les agents.

E. Le temps de travail et l'organisation du travail

Les LDG devront répondre aux enjeux :

- Attractivité du Sdis ;
- Conformité à la réglementation ;
- Bien-être des agents au travail

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront de :

- Décliner via le règlement intérieur et l'outil informatique de gestion du temps, les modalités d'organisation du temps de travail adaptées pour chaque unité de travail ;
- Renforcer l'esprit de Corps en organisation des journées d'échanges sportifs avec les agents

F. Absentéisme médical

Les LDG devront répondre aux enjeux:

- bien-être des agents au travail ;
- préservation du capital santé et de prévention du risque d'usure professionnelle ;
- inaptitude opérationnelle des sapeurs-pompiers professionnels ;
- restriction médicale des PATS.

Ainsi, les **objectifs recherchés** seront:

- d'étudier, plus finement, par des indicateurs pertinents, l'absentéisme médical afin d'y apporter une prise en charge adaptée ;
- D'intervenir de manière préventive sur l'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accident du travail) ;
- D'accompagner les agents en cas d'inaptitude au poste ;
- Poursuivre la prévention des risques liés à la pratique des activités physiques et sportives ;
- Développer une politique de qualité de vie en service

IV. POLITIQUES GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

A. Critères d'examen des dossiers

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents permanents de l'établissement. Elles constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution de carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle.

Dès lors, au travers notamment des grilles de cotation, chaque agent a la possibilité d'identifier un parcours professionnel dans lequel il peut s'investir afin d'atteindre les objectifs qu'il se sera fixé.

Le Sdis 76 s'appuie sur 5 grilles de cotation pour établir le classement des agents :

- Grille SPP Catégorie C
- Grille SPP Catégorie A et B
- Grille PATS Catégorie C
- Grille PATS Catégorie A et B
- Grille Sous-direction Santé et Bien-être

La grille est valable exclusivement pour l'année considérée.

Les PATS toutes catégories sont nommés sur leur poste conformément à l'organigramme. Dans ce cas, cela doit correspondre au grade visé pour qu'une grille de cotation soit établie.

A contrario, il est nécessaire d'attribuer une cotation pour tous les SPP C qui répondent aux prérequis puisque la prise de grade s'accompagne d'un changement de fonction (opérationnelle).

Cette règle ne s'applique pas aux SPP B et A qui se trouvent dans la même situation que les PATS. Ils sont nommés sur leur poste en conformité avec la délibération n° DCA-2020-037 du 9 décembre 2020 sur les organigrammes.

Pour tous les agents promouvables au grade supérieur, il revient au responsable de centre / service / groupement / direction d'émettre un avis. L'avis sur la nomination doit porter sur la capacité de l'agent à tenir des fonctions supérieures (management de personnels, aptitudes opérationnelles supérieures, positionnement en tant que « cadre »...).

En cas d'avis défavorable, le responsable de centre / service / groupement / direction motive son avis (Annexe 7). Dans ce cas, la grille de cotation n'est pas renseignée.

Les éléments d'appréciation devront être portés à la connaissance de l'agent concerné.

Lorsque l'avis rendu est favorable, la grille de cotation est renseignée.

Chaque grille évalue 3 critères principaux ci-après afin d'établir une adéquation entre le grade visé et la fonction conformément aux organigrammes du 10 décembre 2021.

- Valeur des acquis de l'expérience professionnelle
- Valeur professionnelle et manière de servir
- Motivation de l'agent

Chaque critère fait l'objet de sous-critères qui peuvent être différents en fonction du statut et de la catégorie.

Ces sous-critères sont définis ci-dessous.

1. Grille SPP Catégorie C :

L'évaluation porte sur les proportions suivantes :

« Valeur des acquis de l'expérience professionnelle (90 points au maximum) »

Il convient de tenir compte pour chaque agent de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis qu'il a permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de récompenser uniquement un certain nombre d'années de service effectuées mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles exercées.

- Valorisation du parcours professionnel : Il convient de prendre en compte les postes ou fonctions précédemment occupés. On considère trois postes au maximum avec 5 points par expérience pour un maximum de 15 points.
- Missions ponctuelles depuis l'obtention du dernier grade : Il s'agit de reconnaître l'engagement qui permet l'enrichissement de l'expérience professionnelle d'un agent. Pour exemple : l'investissement sur l'encadrement d'une FI SPP, l'animation de formations, la participation à des colonnes de renfort, la participation à l'encadrement des épreuves de concours, la participation aux instances....
On attribue 5 points pour 1 à 2 missions ; 10 points pour 2 à 5 missions : 15 points maximum pour plus de 5 missions
- L'expérience acquise dans la qualification opérationnelle liée au grade détenu : il suffit de prendre en compte le nombre d'années (arrondi à l'entier) depuis l'obtention de la qualification opérationnelle liée au grade détenu (exemple : je suis nommé en 2020, je valide la formation en 2021, je décompte à partir de 2021).
On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expérience acquise au sein d'un Sdis : Prise en compte de l'ancienneté (arrondi à l'entier) en qualité de sapeur-pompier professionnel au sein d'un Sdis (76 ou autre).
On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- Spécialités exercées ou ayant été exercées : Prise en compte des spécialités opérationnelles reconnues dans le Sdis 76 qu'elles soient toujours exercées ou qu'elles aient été exercées (durant les 5 dernières années) en fonction de leur niveau de qualification, dans la limite de deux spécialités au maximum.
On attribue 2 points pour une spécialité de niveau 1, 5 points pour le niveau 2, 10 points pour le niveau 3. La limite est de 20 points au maximum.

« Valeur professionnelle de l'agent (90 points au maximum) »

Chaque agent SPP du Sdis 76 bénéficie des mêmes sous-critères pour évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir. Les deux sous-critères sont communs à toutes les grilles de cotation.

- L'entretien professionnel : Pour objectiver la cotation, les points sont attribués sur la base de l'entretien professionnel établi annuellement au cours des 3 dernières années. Dès lors, il s'agit de comptabiliser le nombre de mentions par catégorie : maîtrisé, acquis, en voie d'acquisition et amélioration attendue, pour retenir au final la mention qui dégage le nombre

maximum. Ainsi, on attribue 65 points pour une majorité de maîtrisé, 45 points pour une majorité d'acquis, 25 points pour une majorité d'en voie d'acquisition et 5 points pour une majorité d'amélioration attendue.

- L'exercice d'une fonction dite de « remplacement » : Il s'agit de valoriser l'investissement d'un agent dans l'exercice d'une fonction consécutif à l'absence d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue afin d'assurer la continuité de service (absence d'au moins 3 mois). Ainsi, on attribue 25 points pour le remplacement d'un supérieur hiérarchique, 15 points pour la continuité de service.

« Motivation de l'agent (60 points au maximum) »

Il convient de valoriser l'agent qui dans la construction de son parcours professionnel s'attache particulièrement à répondre aux besoins du service et qui démontre sa volonté d'évolution notamment dans la préparation d'un concours ou d'un examen.

- La participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé : Il s'agit de reconnaître l'investissement consenti à la réussite d'un concours ou examen permettant l'obtention du grade visé. Ainsi, on attribue 10 points pour la participation, 20 points pour la réussite aux épreuves d'admissibilité et 35 points pour la réussite aux épreuves d'admission. Il n'y a pas de cumul des différentes rubriques.

Ce sous-critère ne sera pas utilisé pour tous les grades (par exemple de sergent à adjudant).

- L'investissement dans les projets du service au niveau départemental ou dans un centre de secours : Il convient de reconnaître par l'attribution :
 - ✓ de 10 points l'engagement d'un agent dans la vie associative du service (par exemple amicale, association sportive...) ou dans l'action syndicale.
 - ✓ de 15 points, l'engagement d'un agent dans les travaux des différents groupes de travail initiés sur des thématiques d'intérêt collectif (par exemple gérer l'aménagement de locaux dans un centre de secours, participation à un groupe de travail départemental).

Il est donc possible d'attribuer jusqu'à 25 points pour ce sous-critère.

« Adéquation entre le grade visé et le poste (60 points) »

- Il s'agit de valoriser l'agent qui occupe de par ses compétences, un poste pour lequel il ne détient pas le grade minimum attendu. Dès lors, on attribue 60 points.

La grille de cotation des SPP C (*annexe 1*) permet l'acquisition de 300 points au total au maximum.

2. Grille SPP Catégorie A et B :

L'évaluation porte sur les proportions suivantes :

« Valeur des acquis de l'expérience professionnelle (135 points au maximum) »

Dans ce cas, il faut tenir compte pour chaque agent de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis qu'il a permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de récompenser uniquement un certain nombre d'années de service effectuées mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles exercées.

- Le parcours professionnel : Il s'agit de prendre en compte les postes ou fonctions de catégories A et B précédemment occupés pour valoriser la mobilité. On considère trois postes au maximum avec 15 points par poste pour un maximum de 45 points.
- Position d'encadrement : Dans la mesure où précédemment sur le parcours professionnel, il n'est fait aucune distinction de points dans la qualité des fonctions occupées (cotation identique quel que soit la fonction), il est instauré un sous-critère de position d'encadrement. On valorise selon le niveau hiérarchique, l'action d'encadrement. On attribue de 5 à 30 points par rapport à la fonction occupée au moment de la cotation. Si l'agent n'encadre pas, il n'obtient aucun point.
- L'expérience acquise dans le grade : il convient de comptabiliser le nombre d'années dans le grade. On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expérience acquise dans la qualification opérationnelle liée au grade détenu : il s'agit de prendre en compte le nombre d'années (arrondi à l'entier) depuis l'obtention de la qualification opérationnelle liée au grade détenu (exemple : je suis nommé en 2020, je valide la formation en 2021, je décompte à partir de 2021). Il n'y a pas de lien entre l'obtention de la qualification et l'exercice réel de la fonction.
On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- Spécialités exercées ou ayant été exercées : Prise en compte des spécialités opérationnelles reconnues dans le Sdis 76 qu'elles soient toujours exercées ou qu'elles aient été exercées (durant les 5 dernières années) en fonction de leur niveau de qualification, dans la limite de deux spécialités au maximum.
On attribue 2 points pour une spécialité de niveau 1, 5 points pour le niveau 2, 10 points pour le niveau 3. La limite est de 20 points au maximum.

« Valeur professionnelle de l'agent (130 points au maximum) »

Chaque agent SPP de catégorie B et A du Sdis 76, bénéficie des mêmes sous-critères pour évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir. Les deux sous-critères sont communs à toutes les grilles de cotation.

- L'entretien professionnel : Pour objectiver la cotation, les points sont attribués sur la base de l'entretien professionnel établi annuellement au cours des 3 dernières années. Dès lors, il s'agit de comptabiliser le nombre de mentions par catégorie : acquis, à développer et à acquérir, pour retenir au final la mention qui dégage le nombre maximum. Ainsi, on attribue

90 points pour une majorité de acquis, 40 points pour une majorité de à développer, 10 points pour une majorité de à acquérir.

- L'exercice d'une fonction dite de « remplacement » : Il s'agit de valoriser l'investissement d'un agent dans l'exercice d'une fonction consécutif à l'absence d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue afin d'assurer la continuité de service. Ainsi, on attribue 40 points pour le remplacement d'un supérieur hiérarchique, 20 points pour la continuité de service.

« Motivation de l'agent (90 points au maximum) »

Il s'agit de valoriser l'agent qui dans la construction de son parcours professionnel s'attache particulièrement à répondre aux besoins du service et qui démontre sa volonté d'évolution notamment dans le suivi de formation ou dans la préparation d'un concours ou d'un examen.

- Le suivi d'une formation de professionnalisation hors formation obligatoire sur les 5 dernières années : Il s'agit de reconnaître l'effort fourni par les agents qui s'astreignent, indépendamment des formations obligatoires, à suivre des formations de professionnalisation pour enrichir leur champ de compétences. Il est attribué 20 points pour toute formation (CNFPT, INSET, ENSOSP...) réalisée au cours des 5 années qui précèdent la cotation.
- La participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé : Il s'agit de reconnaître l'investissement consenti à la réussite d'un concours ou examen permettant l'obtention du grade visé. Ainsi, on attribue 10 points pour la participation, 20 points pour la réussite aux épreuves d'admissibilité et 40 points pour la réussite aux épreuves d'admission. Il n'y a pas de cumul des différentes rubriques.

Ce sous-critère ne sera pas utilisé pour tous les grades (de commandant à lieutenant-colonel)

- L'investissement dans des projets du service (Sdis) : Il est apparu nécessaire d'établir deux niveaux d'évaluation. La première concerne l'engagement dans la vie associative du service (par exemple amicale, association sportive...), ou la représentation du service (Sainte Barbe, cérémonies protocolaires) ou l'action syndicale pour 10 points. Le second reconnaît l'action au sein d'un groupe dans l'intérêt du service ou une expertise dans un domaine particulier en dehors des missions habituelles portées sur la fiche de poste pour une cotation à 20 points. Il est donc possible d'attribuer jusqu'à 30 points pour ce sous-critère.

« Adéquation entre le grade visé et le poste (90 points) »

- Il convient de valoriser l'agent qui occupe de par ses compétences, un poste pour lequel il ne détient pas le grade minimum attendu. Dès lors, on attribue 90 points.

La grille de cotation des SPP A et B (annexe 2) permet l'acquisition de 445 points au total au maximum.

3. Grille PATS Catégorie C :

L'évaluation porte sur les proportions suivantes :

« Valeur des acquis de l'expérience professionnelle (70 points au maximum) »

Il s'agit de tenir compte pour chaque agent de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis qu'il a permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de récompenser uniquement un certain nombre d'années de service effectuées mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles exercées.

- Valorisation du parcours professionnel : Il s'agit de prendre en compte les postes ou fonctions précédemment occupés ou prendre en considération la spécificité d'un métier (menuisier, mécanicien...). On considère trois postes au maximum avec 5 points par poste pour un maximum de 15 points ou 15 points dans le cadre de la spécificité du métier.
- Missions ponctuelles depuis l'obtention du dernier grade : Il s'agit de reconnaître l'engagement qui permet l'enrichissement de l'expérience professionnelle d'un agent. Pour exemple : le déploiement de logiciel, la prise en compte d'un dossier spécifique, la participation à des événements particuliers tels que l'Armada, la participation à l'encadrement des épreuves de concours, la participation aux instances...
On attribue 5 points pour 1 à 2 missions ; 10 points pour 2 à 5 missions : 15 points maximum pour plus de 5 missions
- L'expérience acquise dans le grade (avancement) ou dans le cadre d'emploi (promotion interne) : il s'agit de prendre en compte le nombre d'années (arrondi à l'entier) depuis l'obtention du grade (avancement) ou du cadre d'emploi (promotion interne).
On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expérience dans le secteur privé ou fonction publique : Prise en compte de l'ancienneté professionnelle (arrondi à l'entier) que cela soit dans le secteur privé et/ou la fonction publique.
On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.

« Valeur professionnelle de l'agent (70 points au maximum) »

Chaque agent PATS du Sdis 76 bénéficie des mêmes sous-critères pour évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir. Les trois sous-critères sont communs à toutes les grilles de cotation.

- L'entretien professionnel : Pour objectiver la cotation, les points sont attribués sur la base de l'entretien professionnel établi annuellement au cours des 3 dernières années. Dès lors, il s'agit de comptabiliser le nombre de mentions par catégorie : maîtrisé, acquis, en voie d'acquisition et amélioration attendue, pour retenir au final la mention qui dégage le nombre maximum. Ainsi, on attribue 50 points pour une majorité de maîtrisé, 35 points pour une majorité d'acquis, 20 points pour une majorité d'en voie d'acquisition et 5 points pour une majorité d'amélioration attendue.
- L'exercice d'une fonction dite de « remplacement » : Il s'agit de valoriser l'investissement d'un agent dans l'exercice d'une fonction consécutif à l'absence d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue afin d'assurer la continuité de service. Ainsi, on attribue 20 points pour le remplacement d'un supérieur hiérarchique, 10 points pour la continuité de service.

Motivation de l'agent (50 points au maximum)

Il convient de valoriser l'agent qui dans la construction de son parcours professionnel s'attache particulièrement à répondre aux besoins du service et qui démontre sa volonté d'évolution notamment dans la préparation d'un concours ou d'un examen.

- Suivi d'une formation de professionnalisation hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années : Il s'agit de reconnaître l'effort fourni par les agents qui s'astreignent, indépendamment des formations obligatoires, à suivre des formations de professionnalisation pour enrichir leur champ de compétences. Il est attribué 10 points pour toute formation (CNFPT...) réalisée au cours des 5 années qui précèdent la cotation.
- La participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé : Il s'agit de reconnaître l'investissement consenti à la réussite d'un concours ou examen permettant l'obtention du grade visé. Ainsi, on attribue 5 points pour la participation, 10 points pour la réussite aux épreuves d'admissibilité et 20 points pour la réussite aux épreuves d'admission. On ne cumule pas les différentes rubriques.
- L'investissement dans les projets du service au niveau départemental, dans un service ou centre de secours : Il s'agit de reconnaître par l'attribution :
 - ✓ de 7 points l'engagement d'un agent dans la vie associative du service (par exemple amicale, association sportive...) ou l'action syndicale
 - ✓ de 13 points dans les travaux des différents groupes de travail initiés sur des thématiques d'intérêt collectif (par exemple la participation à un groupe de travail départemental) ou le pilotage/gestion de projet au niveau d'un CIS, d'un service.Il est donc possible d'attribuer jusqu'à 20 points pour ce sous-critère.

« Adéquation entre le grade visé et le poste (50 points) »

- Il s'agit de valoriser l'agent qui occupe de par ses compétences, un poste pour lequel il ne détient pas le grade minimum attendu. Dès lors, on attribue 50 points.

La grille de cotation des PATS C (*annexe 3*) permet l'acquisition de 240 points au total au maximum.

4. Grille PATS Catégorie A et B :

L'évaluation porte sur les proportions suivantes :

« Valeur des acquis de l'expérience professionnelle (100 points au maximum) »

Il convient de tenir compte pour chaque agent de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis qu'il a permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de récompenser uniquement un certain nombre d'années de service effectuées mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles exercées.

- Le parcours professionnel : Il s'agit de prendre en compte les postes ou fonctions de catégories A et B précédemment occupés pour valoriser la mobilité. On considère trois postes au maximum avec 10 points par poste pour un maximum de 30 points.
- Position d'encadrement : Dans la mesure où précédemment sur le parcours professionnel, il n'est fait aucune distinction de points dans la qualité des fonctions occupées (cotation identique quel que soit la fonction), il est instauré un sous-critère de position d'encadrement. On valorise selon le niveau hiérarchique, l'action d'encadrement. On attribue de 5 à 30 points par rapport à la fonction occupée au moment de la cotation. Si l'agent n'encadre pas, il n'obtient aucun point.
- L'expérience acquise dans le grade (avancement) ou dans le cadre d'emploi (promotion interne) : il s'agit de prendre en compte le nombre d'années (arrondi à l'entier) depuis l'obtention du grade (avancement) ou du cadre d'emploi (promotion interne). On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expérience acquise dans la fonction : Prise en compte de l'ancienneté (arrondi à l'entier) dans la fonction occupée au moment de la cotation. On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.

« Valeur professionnelle de l'agent (100 points au maximum) »

Chaque agent PATS du Sdis 76 bénéficie des mêmes sous-critères pour évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir. Les trois sous-critères sont communs à toutes les grilles de cotation.

- L'entretien professionnel : Pour objectiver la cotation, les points sont attribués sur la base de l'entretien professionnel établi annuellement au cours des 3 dernières années. Dès lors, il s'agit de comptabiliser le nombre de mentions par catégorie : maîtrisé, acquis, en voie d'acquisition et amélioration attendue, pour retenir au final la mention qui dégage le nombre maximum. Ainsi, on attribue 70 points pour une majorité de maîtrisé, 45 points pour une majorité d'acquis, 25 points pour une majorité d'en voie d'acquisition et 15 points pour une majorité d'amélioration attendue.
- L'exercice d'une fonction dite de « remplacement » : Il s'agit de valoriser l'investissement d'un agent dans l'exercice d'une fonction consécutif à l'absence d'un supérieur hiérarchique ou, d'un collègue afin d'assurer la continuité de service. Ainsi, on attribue 30 points pour le remplacement d'un supérieur hiérarchique, 10 points pour la continuité de service.

« Motivation de l'agent (70 points au maximum) »

Il s'agit de valoriser l'agent qui dans la construction de son parcours professionnel s'attache particulièrement à répondre aux besoins du service et qui démontre sa volonté d'évolution notamment dans la préparation d'un concours ou d'un examen.

- Suivi d'une formation de professionnalisation hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années : Il s'agit de reconnaître l'effort fourni par les agents qui s'astreignent, indépendamment des formations obligatoires, à suivre des formations de professionnalisation pour enrichir leur champ de compétences. Il est attribué 15 points pour toute formation (CNFPT...) réalisée au cours des 5 années qui précèdent la cotation.
- La participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé : Il s'agit de reconnaître l'investissement consenti à la réussite d'un concours ou examen permettant l'obtention du grade visé. Ainsi, on attribue 8 points pour la participation, 15 points pour la réussite aux épreuves d'admissibilité et 30 points pour la réussite aux épreuves d'admission. On ne cumule pas les différentes rubriques.
- L'investissement dans des projets du service (Sdis) : Il est apparu nécessaire d'établir deux niveaux d'évaluation. Le premier concerne l'engagement dans la vie associative du service (par exemple amicale, association sportive...) ou la représentation du Service (Sainte Barbe, cérémonies protocolaires) ou l'action syndicale pour 9 points.
Le second reconnaît l'action au sein d'un groupe dans l'intérêt du service ou une expertise dans un domaine particulier en dehors des missions habituelles portées sur la fiche de poste pour une cotation à 16 points.
Il est donc possible d'attribuer jusqu'à 25 points pour ce sous-critère.

« Adéquation entre le grade visé et le poste (70 points) »

- Il s'agit de valoriser l'agent qui occupe de par ses compétences, un poste pour lequel il ne détient pas le grade minimum attendu. Dès lors, on attribue 70 points.

La grille de cotation des PATS A et B (*annexe 4*) permet l'acquisition de 340 points au total au maximum.

5. Grille SPP Sous-direction Santé et Bien-être :

L'évaluation porte sur les proportions suivantes :

« Valeur des acquis de l'expérience professionnelle (135 points au maximum) »

Il convient de tenir compte pour chaque agent de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis qu'il a permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de récompenser uniquement un certain nombre d'années de service effectuées mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles exercées.

- Le parcours professionnel : Il s'agit de prendre en compte les postes ou fonctions précédemment occupés pour valoriser la mobilité. On considère trois postes au maximum avec 15 points par poste pour un maximum de 45 points.
- Position d'encadrement : Dans la mesure où précédemment, il n'est fait aucune distinction dans la qualité des fonctions occupées, on valorise selon son niveau hiérarchique l'action d'encadrement. On attribue 30 points si l'agent exerce une fonction d'encadrement. Si l'agent n'encadre pas, il n'obtient aucun point.
- L'expérience acquise dans le grade : il convient de comptabiliser le nombre d'années dans le grade. On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expérience acquise au sein de l'établissement : il s'agit de prendre en compte le nombre d'années (arrondi à l'entier) depuis l'arrivée au sein du Sdis 76. On attribue un point par année dans la limite de 20 points pour ce sous-critère.
- L'expertise particulière : Il s'agit de reconnaître une expertise ou un investissement particulier spécifique à la filière Santé et Bien-être (tutorat, travaux de recherche, enseignement...) pour un maximum de 20 points.

« Valeur professionnelle de l'agent (130 points au maximum) »

Chaque agent SPP de la sous-direction Santé et Bien-être du Sdis 76 bénéficie des mêmes sous-critères pour évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir. Les trois sous-critères sont communs à toutes les grilles de cotation.

- L'entretien professionnel : Pour objectiver la cotation, les points sont attribués sur la base de l'entretien professionnel établi annuellement au cours des 3 dernières années. Dès lors, il s'agit de comptabiliser le nombre de mentions par catégorie : maîtrisé, acquis, en voie d'acquisition et amélioration attendue, pour retenir au final la mention qui dégage le nombre maximum. Ainsi, on attribue 90 points pour une majorité « d'acquis », 40 points pour une majorité de « à développer », 10 points pour une majorité « de « à acquérir ».
- L'exercice d'une fonction dite de « remplacement » : Il s'agit de valoriser l'investissement d'un agent dans l'exercice d'une fonction consécutif à l'absence d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue afin d'assurer la continuité de service. Ainsi, on attribue 40 points pour le remplacement d'un supérieur hiérarchique, 20 points pour la continuité de service.

« Motivation de l'agent (90 points au maximum) »

Il s'agit de valoriser l'agent qui dans la construction de son parcours professionnel s'attache particulièrement à répondre aux besoins du service et qui démontre sa volonté d'évolution notamment dans le suivi de formation ou dans la préparation d'un concours ou d'un examen.

- Le suivi d'une formation de professionnalisation hors formation obligatoire sur les 5 dernières années : Il s'agit de reconnaître l'effort fourni par les agents qui s'astreignent, indépendamment des formations obligatoires, à suivre des formations de professionnalisation pour enrichir leur champ de compétences. Il est attribué 20 points pour toute formation (CNFPT, INSET, ENSOSP...) réalisée au cours des 5 années qui précèdent la cotation.
- La participation à un concours ou examen professionnel du grade visé : Il s'agit de reconnaître l'investissement consenti à la réussite d'un concours ou examen permettant l'obtention du grade visé. Ainsi, on attribue 10 points pour la participation, 20 points pour la réussite aux épreuves d'admissibilité et 40 points pour la réussite aux épreuves d'admission. Il n'y a pas de cumul des différentes rubriques.
- L'investissement dans des projets du service (Sdis) : Il est apparu nécessaire d'établir deux niveaux d'évaluation. Le premier concerne l'engagement dans la vie associative du service (par exemple amicale, association sportive...) ou la représentation du service (Sainte Barbe, cérémonies protocolaires) ou l'action syndicale pour 10 points.
Le second reconnaît l'action au sein d'un groupe dans l'intérêt du service ou une expertise dans un domaine particulier en dehors des missions habituelles portées sur la fiche de poste pour une cotation à 20 points.
Il est donc possible d'attribuer jusqu'à 30 points pour ce sous-critère.

« Adéquation entre le grade visé et le poste (90 points) »

- Il s'agit de valoriser l'agent qui occupe de par ses compétences, un poste pour lequel il ne détient pas le grade minimum attendu. Dès lors, on attribue 90 points.

La grille de cotation des SPP de la Sous-direction Santé et Bien-être (*annexe 5*) permet l'acquisition de 445 points au total au maximum.

Annexes

Annexe n°1 : Grille SPP Catégorie C

SAPEUR POMPIER PROFESSIONNEL - CATEGORIE C				
NOM Prénom : Année : Grade visé :	Barème	Nombre de points acquis par l'agent	Note maximale	Justification
A – Valeur des acquis de l'expérience professionnelle				
1/ Parcours professionnel Valorisation des postes antérieurs	5 points par expérience avec un maxi de 3 expériences		15	
2/ Missions ponctuelles depuis l'obtention du dernier grade - Encadrement FI, encadrement stages, renforts extérieurs, participation à l'encadrement des épreuves de concours... - Participation aux instances	1 à 2 missions : 5 points 3 à 5 missions : 10 points + 5 missions : 15 points		15	
3/ Expérience acquise dans la qualification opérationnelle liée au grade détenu	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
4/ Expérience acquise au sein d'un Sdis (statut SPP)	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
5/ Spécialités exercées ou ayant été exercées (Maxi 2 spécialités au cours des 5 dernières années) Niveau 1 Niveau 2 Niveau 3	2 5 10		20	
<i>Sous-total A</i>			90	

B – Valeur professionnelle et manière de servir

1/ Entretien professionnel des 3 dernières années				
Majorité de « maitrisé »	65		65	
Majorité d' « acquis »	45			
Majorité d' « en voie d'acquisition »	25			
Majorité d' « amélioration attendue »	5			
2/ Exercice d'une fonction dite de « remplacement» depuis la nomination au dernier grade				
	25		25	
Supérieur hiérarchique	15			
Continuité de service	0			
Non				
<i>Sous-total B</i>			90	

C – Motivation de l'agent

1/ Participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé				
- Participation au concours ou à l'examen (attestation)	10		35	
- Admissibilité	20			
- Réussite au concours ou à l'examen	35			
2/ Investissement dans les actions du service (Sdis ou Cis)				
Actions sociales (amicales, associations sportives en lien avec le service) Actions syndicales	OUI 10		25	
----- Participation à un groupe de travail départemental Pilotage ou gestion d'un projet au niveau du CIS, d'un service	OUI 15			
<i>Sous-total C</i>			60	
Adéquation entre le grade visé et le poste				
Requis	60		60	
TOTAL			300	

SAPEUR POMPIER PROFESSIONNEL – CATEGORIES A & B				
NOM Prénom : Année : Grade visé :	Barème	Nombre de points acquis par l'agent	Note maximale	Justification
A – Valeur des acquis de l'expérience professionnelle				
1/ Parcours professionnel Prise en compte des postes antérieurs : Chef de Gpt Adjoint chef de Gpt Chef CIS Adjoint chef CIS Chef de service Adjoint chef de service Chef de bureau Officier superviseur Officier expert (préventionniste, formation...) Officier de garde Chef de salle....	15 points par expérience avec un maxi 3 expériences		45	
2/ Position d'encadrement ? <u>OUI</u> Sous-directeur /Chef de Gpt 30 Adjoint chef de Gpt 25 Chef de CIS / Chef de service 20 Adjoint chef CIS / Adjoint chef de service 15 Off de garde / Off superviseur / chef de bureau 10 Off expert / Chef de salle 5 <u>NON</u> 0			30	
3/ Expérience acquise dans le grade	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
4/Expérience acquise dans la qualification opérationnelle liée au grade détenu	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	

5/Spécialités exercées ou ayant été exercées (Maxi 2 spécialités au cours des 5 dernières années)				
Niveau 1	2			
Niveau 2	5		20	
Niveau 3	10			
<i>Sous-total A</i>			135	
B – Valeur professionnelle et manière de servir				
1/ Entretien professionnel sur les 3 dernières années				
Majorité d' « acquis »	90			
Majorité de à « développer »	40		90	
Majorité de à « acquérir »	10			
2/ Exercice d'une fonction dite de « remplacement»				
Supérieur hiérarchique	40			
Continuité de service	20		40	
Non	0			
<i>Sous-total B</i>			130	
C – Motivation de l'agent				
1/ Suivi d'une formation de professionnalisation (CNFPT/INSET/ENSOSP...) hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années	OUI 20 NON 0		20	
2/ Participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé				
- Participation au concours ou à l'examen (attestation)	10			
- Admissibilité	20		40	
- Réussite au concours ou à l'examen	40			
3/ Investissement dans les actions du service (Sdis)				
Actions sociales (amicales, associations sportives en lien avec le service)				
Actions syndicales				
Participation à la représentation du service (Ste Barbe, cérémonies patriotiques)	OUI 10		30	

Acteur de groupes de travail ou de projets dans l'intérêt du service :				
- Pilote				
- Membre du groupe	OUI 20			

Expert dans un domaine particulier (Référént sureté, COVID...) en dehors des missions habituelles				
<i>Sous-total C</i>			90	
Adéquation entre le grade visé et le poste				
Requis	90		90	
TOTAL			445	

PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SPECIALISES - CATEGORIE C				
NOM Prénom : Année : Grade visé :	Barème	Nombre de points acquis par l'agent	Note maximale	Justification
A – Valeur des acquis de l'expérience professionnelle				
1/ Parcours professionnel : Valorisation des postes antérieurs (fonctions occupées) ou prise en compte de la spécificité du métier (menuisier, mécanicien....)	Maxi 3 expériences 5 points par expérience Ou 15 Points pour la spécificité d'un métier		15	
2/ Missions ponctuelles depuis l'obtention du dernier grade - Participation à l'encadrement des épreuves de concours, déploiement de logiciel, prise en compte d'un dossier spécifique ... - Participation aux instances.	1 à 2 missions : 5 points 3 à 5 missions : 10 points + 5 missions : 15 points		15	
3/ Expérience acquise dans le grade (Avancement) ou Expérience acquise dans le cadre d'emploi (Promotion interne)	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
4/ Expérience dans le secteur privé ou fonction publique (Sdis ou autre)	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
<i>Sous-total A</i>			70	

B – Valeur professionnelle et manière de servir				
1/ Entretiens professionnels des 3 dernières années				
Majorité de « maîtrisé »	50		50	
Majorité d' « acquis »	35			
Majorité d' « en voie d'acquisition »	20			
Majorité d' « amélioration attendue »	5			
2/ Exercice d'une fonction de « remplacement »				
Supérieur hiérarchique	20		20	
Continuité de service	10			
Non	0			
<i>Sous-total B</i>			70	
C – Motivation de l'agent				
1/ Suivi d'une formation de professionnalisation (CNFPT...) hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années	OUI 10 NON 0		10	
2/ Participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé				
- Participation au concours ou à l'examen (attestation)	5		20	
- Admissibilité	10			
- Réussite à l'examen ou au concours	20			
3/ Investissement dans les actions du service (Sdis ou Cis) sur les 5 dernières années				
Actions sociales (amicales, associations sportives en lien avec le service) Actions syndicales	OUI 7		20	
----- Participation à un groupe de travail départemental Pilotage ou gestion d'un projet au niveau du CIS, d'un service	OUI 13			
<i>Sous-total C</i>			50	
Adéquation entre le grade visé et le poste				
Requis	50		50	
TOTAL			240	

PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SPECIALISES CATEGORIES A & B				
NOM Prénom : Année : Grade visé :	Barème	Nombre de points acquis par l'agent	Note maximale	Justification
A – Valeur des acquis de l'expérience professionnelle				
1/ Parcours professionnel Prise en compte des postes antérieurs : Chef de service Expert Chef d'atelier Juriste superviseur.....	10 points par expérience avec un maxi 3 expériences		30	
2/ Position d'encadrement ? <u>OUI</u> Sous-directeur / Chef de Gpt 30 Adjoint chef de Gpt 25 Chef de service 20 Adjoint chef de service 15 Autres 5 <u>NON</u> 0			30	
3/ Expérience acquise dans le grade (Avancement) ou dans le cadre d'emploi (Promotion interne)	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
4/ Expérience acquise dans la fonction	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
<i>Sous-total A</i>			100	
B – Valeur professionnelle et manière de servir				
1/ Entretiens professionnels des 3 dernières années Majorité de « maîtrisé » 70 Majorité d' « acquis » 45 Majorité d' « en voie d'acquisition » 25 Majorité d' « amélioration attendue » 15			70	

2/ Exercice d'une fonction de « remplacement »				
Supérieur hiérarchique	30		30	
Continuité de service	10			
Non	0			
<i>Sous-total B</i>			100	
C – Motivation de l'agent				
1/ Suivi d'une formation de professionnalisation (CNFPT/INSET/...) hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années	OUI 15 NON 0		15	
2/ Participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé			30	
- Participation au concours (attestation) ou à l'examen	8			
- Admissibilité	15			
- Réussite à l'examen ou au concours	30			
3/ Investissement dans les actions du service (Sdis)			25	
Actions sociales (amicales, associations sportives en lien avec le service)				
Actions syndicales	OUI 9			
Participation à la représentation du service (Ste Barbe, cérémonies patriotiques)				
----- Acteur de groupes de travail ou de projets dans l'intérêt du service :				
- Pilote				
- Membre du groupe	OUI 16			
Expert dans un domaine particulier (Réfèrent sureté, COVID...) en dehors des missions habituelles				
<i>Sous-total C</i>			70	
Adéquation entre le grade visé et le poste				
Requis	70		70	
TOTAL			340	

SAPEUR POMPIER PROFESSIONNEL – Sous-direction Santé et Bien-être				
NOM Prénom : Année : Grade visé :	Barème	Nombre de points acquis par l'agent	Note maximale	Justification
A – Valeur des acquis de l'expérience professionnelle				
1/ Parcours professionnel Prise en compte des postes antérieurs (exercice de nuit...)	15 points par expérience avec un maxi de 3 expériences		45	
2/ Position d'encadrement OUI NON	30 0		30	
3/ Expérience acquise dans le grade	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
4/Expérience acquise au sein de l'établissement	1 point par an avec un maxi de 20 points		20	
5/ Expertise particulière Enseignement, tutorat de stagiaire, travaux de recherche... OUI NON	20 0		20	
<i>Sous-total A</i>			135	
B – Valeur professionnelle et manière de servir				
1/ Entretien professionnel sur les 3 dernières années Majorité d' « acquis » Majorité de « à développer » Majorité de « à acquérir »	90 40 10		90	

2/ Exercice d'une fonction dite «de remplacement»				
Supérieur hiérarchique	40		40	
Continuité de service	20			
Non	0			
<i>Sous-total B</i>			130	
C – Motivation de l'agent				
1/ Suivi d'une formation de professionnalisation (CNFPT/INSET/ENSOSP...) hors formation obligatoire, sur les 5 dernières années	OUI 20 NON 0		20	
2/ Participation au concours ou à l'examen professionnel du grade visé				
- Participation au concours ou à l'examen (attestation)	10		40	
- Admissibilité	20			
- Réussite au concours ou à l'examen	40			
3/ Investissement dans les actions du service (Sdis)				
Actions sociales (amicales, associations sportives en lien avec le service)	OUI 10			
Actions syndicales				
Participation à la représentation du service (Ste Barbe, cérémonies patriotiques)			30	

Acteur de groupes de travail ou de projets dans l'intérêt du service :				
- Pilote				
- Membre du groupe	OUI 20			
Expert dans un domaine particulier (Réfèrent COVID...) en dehors des missions habituelles				
<i>Sous-total C</i>			90	
Adéquation entre le grade visé et le poste				
Requis	90		90	
TOTAL			445	

Annexe n°6 : Tableau des actions RH

	Effectifs	Compétences et formations	Organisation et temps de travail	Rémunération	Action sociale	Absentéisme médical	Egalité Femmes/Homme	Evolution extra-professionnelle
Rendre plus attractif les emplois au SDIS	Détachement et intégration d'opérateurs CTA provenant de la BSPP		Mise en place du CET	Mise en œuvre du RIFSEEP, partie IFSE	CNAS		Féminisation des agents	
	Organigramme identifiant les grades maximum pour chaque poste en SHR		Télétravail pérenne	Revalorisation du régime indemnitaire de grades de SPP (Sgt, Ltn 2e cl.)	Participation employeur à la prévoyance			
	Plan de recrutement des SPPNO			Indemnisation de l'astreinte de la chaîne de commandement	Participation employeur à la mutuelle (complémentaire santé)			
	Développer l'attractivité des différents parcours professionnels des agents				Participation employeur aux titres restaurant			
					Participation employeur au forfait mobilité durable			

Poursuivre la politique RH basée sur la GPEEC	Identification des besoins et compétences en SPP en CIS	Rédiger et actualiser les fiches de poste				Mettre en place une commission absentéisme		Formation CPF sur temps de travail
	Etablir les critères liés à l'avancement de grade des agents	Réaliser l'évaluation professionnelle annuelle				Accompagner les agents suite à une inaptitude au poste		Accompagner les agents dans leur parcours d'évolution professionnelle en identifiant un "réfèrent évolution professionnelle" (répondant aux sollicitations de cumul d'activité, de disponibilité, de recours au CPF, de congé de bilan de compétences ou de congé de VAE)
	Déterminer les effectifs de référence pour chaque CIS	Mettre en œuvre l'approche par les compétences						
	Rédiger un guide des mobilités	Développer et organiser une filière animateur JSP						

		Identifier l'expression des besoins par filière et rédiger le plan de formation 2023-2026						
		Rédiger et partager le règlement formation						
		Développer une démarche intégrée d'évaluation des formations						
		Adapter les outils pédagogiques à une stratégie de formation acquise à l'opérationnel						
		Accompagner les agents dans l'atteinte des compétences nécessaires pour occuper un emploi de grade supérieur						

		(préparation aux concours et formation continue)						
		Recourir aux contrats d'apprentissage dans le cadre du plan national "10 000 jeunes" et, si possible, dès lors qu'ils sont de nature à anticiper le départ d'agents sur des postes de travail "non binomés"						
		Identifier dans l'organigramme des postes non opérationnels pouvant répondre aux situations d'inaptitude opérationnelle rencontrées par certains SPP						

Améliorer les conditions de vie au travail		Mettre en œuvre la FOAD	Document unique		Assistante sociale	Encadrer la réalisation des indicateurs de capacité physique (ICP) par une directive départementale qui précise les modalités de suivi des agents		
			Prévention des risques sportifs, routiers, toxicité des fumées et RPS			Définir une politique sportive départementale permettant de garantir le niveau de performance opérationnelle des sapeurs-pompiers tout en préservant le capital santé		
			Reclassement ponctuel			Etudier plus finement l'absentéisme pour raison médicale		

			Accompagnement des agents agressés			Intervenir préventivement sur l'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accident de travail)		
			Soutien psychologique			Développer une politique de qualité de vie en service		
			Politique qualité vie en service					

Rechercher la cohésion et l'équité de traitement entre les personnels	Renforcer la complémentarité entre les personnels (SPP/SPV/PATS)	Formation commune SPP/SPV	Télétravail pérenne	Verser les indemnités de spécialité dès lors que les spécialités sont réellement exercées			Convention SDIS/partenaires sociaux	
	Activer les leviers de la promotion et de la valorisation des parcours			Rapprocher le régime indemnitaire à fonctions équivalentes sans considération de sexe ou de filière				
				Etudier l'éventuelle mise en œuvre du versement d'une part restreinte du régime indemnitaire liée à l'engagement au travail				

Moderniser le service public	Actualiser le processus de recrutement et d'intégration des agents PATS/SPP	Adapter et proposer une GPEEC par des outils de pilotage des ressources humaines	Dématérialiser la gestion des congés et absences	Dématérialiser les bulletins de paie	Dématérialiser les titres restaurant			
	Mettre en place un logiciel de gestion des effectifs	Développer les formations externes	Utiliser l'outil de gestion du temps de travail par tous les agents en SHR					
	Dématérialiser la gestion des dossiers individuels des agents							

