

N°DBCA-2020-095

- Membres théoriques :  
5
- Membres en exercice :  
5
- Membres présents :  
3
- Votants :  
3



**BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS  
DE LA SEINE-MARITIME**

---

**EXTRAIT DES DELIBERATIONS**

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021 – ORIENTATIONS GENERALES  
EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS  
PROFESSIONNELS**

Le 09 décembre 2020, le Bureau du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 27 novembre 2020, s'est réuni à la Direction départementale sous la présidence de Monsieur André GAUTIER.

Le quorum étant atteint (3 membres) avec 3 membres présents, le Bureau peut valablement délibérer.

**ETAIENT PRESENTS**

- Monsieur André GAUTIER, Président
- Monsieur Sébastien TASSERIE, 1<sup>er</sup> Vice-Président
- Monsieur Bastien CORITON, membre

**ETAIENT ABSENTS EXCUSES**

- Madame Sophie ALLAIS, 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente
- Monsieur Nicolas BERTRAND, 3<sup>ème</sup> Vice-Président

*Délibération affichée le :*

*et retirée de l'affichage le :*

*Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :*

<i>Projet d'établissement</i>		
<i>Les Politiques</i>	<i>Les Axes Stratégiques</i>	<i>Les Segments de Travail</i>
<i>Modernisation et sécurisation</i>	<i>Garantir la sécurité</i>	<i>Sécurité fonctionnelle et administrative</i>
<i>Ressources et moyens</i>	<i>Préserver, optimiser et adapter la RH</i>	<i>Permettre l'épanouissement professionnel</i>

\*

\* \*

Vu :

- *le code général des collectivités territoriales,*
- *la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- *le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.*

\*

\* \*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 ont modifié le cadre juridique relatif à l'avancement de grade et à la promotion interne et prévoient, désormais, la définition de Lignes Directrices de Gestion (LDG), avant le 31 décembre 2020.

Après une présentation de ce nouveau dispositif (I), le présent rapport vous proposera la mise en œuvre de ces LDG au sein du Sdis de la Seine-Maritime (II).

## **I/ Présentation des Lignes Directrices de Gestion**

### **A) Un nouvel outil de gestion des ressources humaines...**

Les LDG constituent une source d'information pour tous les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines (recrutement, affectation, évolution des carrières, mobilité, égalité professionnelle...).

Elles constituent le document de référence pour le groupement Ressources Humaines du SDIS de la Seine-Maritime. Leurs élaborations s'inscrivent dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

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

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux (en remplacement du comité technique lors des prochaines élections professionnelles) qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion. Par ailleurs les Lignes Directrices de Gestion fixent les orientations générales, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

### **B) ... à double objectif**

D'une part, déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui peut être définie comme les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

D'autre part, fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les commissions administratives paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

L'article 19 du décret du 29 novembre 2019 précise que les lignes directrices 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, les formations suivies, les 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 ;
- à 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 grades concernés ;
- à 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 femmes et les hommes.

### **C) L'élaboration des lignes directrices de gestion et leur suivi**

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes. 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 les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité technique puis au comité social territorial compétent.

## **II/ La mise en œuvre au sein du Sdis de la Seine-Maritime pour l'année 2021**

La mise en œuvre des LDG est propre à chaque filière (sapeurs-pompiers, administrative, technique et spécialisée).

S'agissant des filières administrative, technique et sociale, en raison du conventionnement entre le Sdis et le Centre de gestion, les LDG seront établies par le Président du CDG en prenant en considération le processus et les critères retenus pour le classement des personnels promouvables en vue de l'établissement du tableau annuel d'avancement et les listes d'aptitude au titre de l'année 2021

Concernant la filière sapeurs-pompiers professionnels, les LDG sont définies en tenant compte des dispositions des statuts particuliers d'une part, en fixant les orientations générales d'autre part, du processus et des critères retenus pour le classement des personnels promouvables en vue de l'établissement du tableau annuel d'avancement et les listes d'aptitude au titre de l'année 2021.

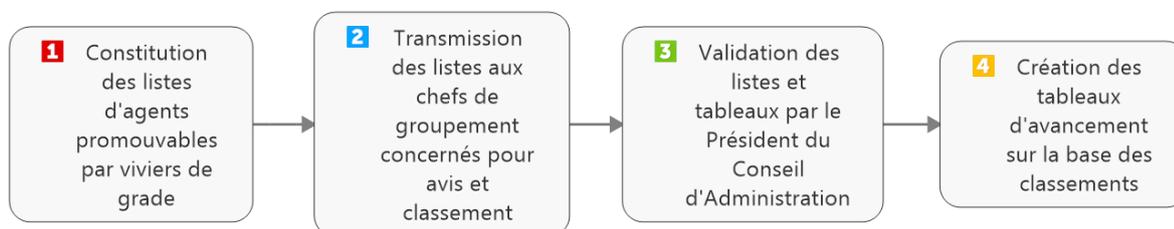
### 1. Personnels relevant des filières administrative, technique et spécialisée :

Le Service a signé, en juin 2019, un protocole d'accord avec les partenaires sociaux en vue de valoriser les parcours professionnels des personnels administratifs, techniques et spécialisé par des avancements de grade. De plus, il a été convenu que ce dispositif serait échelonné sur trois années (2019-2021).

Afin de garantir l'égalité de chance des personnels concernés par ce protocole d'accord, le processus et les critères utilisés en 2019 et 2020 doivent être maintenus.

Aussi pour envisager une nomination au grade supérieur, les agents de ces filières doivent répondre aux critères statutaires et occuper un poste dont la plage de grade et la filière permet cette nomination (cf. organigramme du Sdis 76). Le classement dans les différents viviers sera apprécié par le chef de groupement concerné sur la base des critères suivants, les compétences professionnelles et la manière de servir.

Processus :



### 2. Personnels relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels :

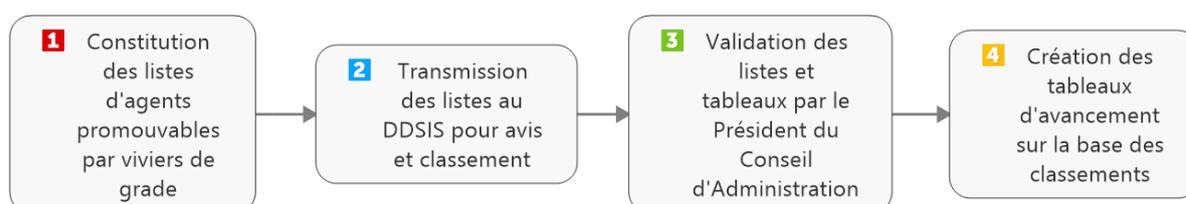
#### 2.1. Les sapeurs-pompiers professionnels non officiers

Les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C sont comme les PATS concernés par le protocole d'accord signé en 2019. Aussi de garantir l'égalité de chance des personnels concernés par ce protocole d'accord, le processus et les critères utilisés en 2019 et 2020 doivent être maintenus.

#### 2.2. Les sapeurs-pompiers professionnels officiers

Les LDG pour les cadres d'emplois de Lieutenant, Capitaine, Commandant, Lieutenant-colonel, de cadre de conception et de direction des sapeurs-pompiers ainsi que les emplois fonctionnels de Directeur départemental et directeur départemental adjoint sont prévues par les statuts particuliers.

#### 2.1 Le processus



## 2.2 Les critères :

Pour envisager une nomination au grade supérieur, les agents concernés doivent répondre aux critères statutaires et occuper un poste dont la plage de grade et la filière permettent cette nomination (cf. organigramme du Sdis 76). Le classement dans les différents viviers sera apprécié au regard des compétences professionnelles et de la manière de servir.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour les années 2022 et suivantes fera l'objet de travaux techniques menés dans le cadre du dialogue social. Elle sera soumise à votre vote au second semestre 2021.

\*  
\* \*

Les avis suivants ont été recueillis :

- le comité technique du Sdis, lors de sa séance du 09 décembre 2020 :
- pour le collège des représentants de l'administration, un avis favorable a été émis à l'unanimité ;
- pour le collège des représentants du personnel, un avis favorable a été émis à l'unanimité.

\*  
\* \*

*Sur le rapport remis sur table et après en avoir délibéré, les membres du Bureau du conseil d'administration adoptent à l'unanimité ce dossier.*

**Le président du conseil d'administration,**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600019-20201209-DBCA-2020-095-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11/12/2020

Affichage : 11/12/2020

Pour l'autorité compétente par délégation



**André GAUTIER**