

RAPPORT AU COMITE TECHNIQUE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SDIS

L'article 35 de la loi n°84-853 du 26 août 1984 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption après avis du comité social territorial (CST). Pendant la période transitoire, le comité technique est compétent.

Le décret n°2019-1265 relatif aux lignes directrices de gestion précise les modalités de leur mise en œuvre.

Les LDG ont pour corollaire la suppression des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement de grade et de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021. Dans ce cadre, le SDIS doit définir pour les personnels permanents (SPP et PAT) les lignes directrices de gestion pour :

- les avancements de grade et la promotion interne pour les SPP
- les avancements de grade pour les PAT

Concernant la promotion interne des PAT uniquement, ce sont les lignes directrices de gestion du centre de gestion qui sont applicables.

Ces LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public. Elles fixent en outre les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (diversité des parcours et des fonctions, formations suivies, 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'équipe).

Les LDG ne se substituent ni aux règles statutaires obligatoires ni aux taux de promotion délibérés. La DGSCGC a par ailleurs rappelé que les LDG ne peuvent faire obstacle au pouvoir d'appréciation du SDIS en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général (article 33-5 de la loi n°84-54 susvisée).

Le délai est contraint du fait de l'impact de la gestion de la crise COVID 19, par ailleurs le SDIS de la Réunion a dû également gérer la crise liée au grand incendie du Maïdo de la fin de l'année 2020, enfin le départ simultané du DDSIS et du DDA ont également impacté fortement le plan de charge des services. Ainsi la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) a précisé le 4 novembre 2020 que le décret n'impose pas de niveau de précision particulier en ce qui concerne les enjeux et les objectifs cités. Un employeur territorial pourra, dans un premier temps, privilégier des LDG généralistes dans l'objectif de respecter les délais impartis. Dans un second temps, il lui sera possible de reprendre les LDG adoptées, qu'il s'agisse d'un simple ajustement comme d'un approfondissement de certaines questions.

Les LDG sont définies pour une période de 6 ans mais peuvent faire l'objet de révisions au cours de cette période, selon la même procédure.

Dans un premier temps, une évaluation du dispositif sera effectuée au terme de la première année de mise en œuvre.

Le document annexé énumère les grandes orientations en termes de stratégie pluriannuelle et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Celles-ci sont proposées au terme :

-de réunions de travail débutées au second semestre 2020

-de réunions de dialogue social (08/03/2021 – 16/03/2021)

Une campagne de communication et d'accompagnement à l'attention des hiérarchiques et des agents sera menée, une fois l'arrêté pris par le Président du Conseil d'administration du SDIS 974.

Je sollicite votre avis

Le Président du Conseil d'administration

Du Service Départemental d'Incendie et de Secours de La Réunion

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

SDIS DE LA REUNION

Promotion interne et avancement de grade SPP – Avancement de grade PATS

Catégorie A

ITEMS	SPP	PAT	CRITERES	POINTS MAXI	TOTAL	N+1 ou DDSIS
Manière de servir			Evaluation professionnelle : évaluation de la manière de servir	7 (14 pats)	14	
			Evaluation opérationnelle	7		
Compétences professionnelles			Mobilité (prise en compte des mobilités et des demandes non satisfaites dans le cas d'un avis de vacance de poste) dans le grade inférieur au grade de promotion	2	16	
			Diversité des parcours / expérience professionnelle antérieure	2		
			Expertise / contrainte de l'emploi	3		
			Expertise/contraintes spécifiques de l'emploi/polyvalence des missions/importance des missions	3		
			Encadrement d'équipe/capacité à manager	3		
			Gestion de projets	2		
			Implication dans le service	4		
			Implication dans la chaîne de commandement (réponse aux sollicitations exceptionnelles, CODIS...)	4		
Engagement professionnel et extra-professionnel			Exercice d'une spécialité et investissement dans celle-ci	4	18	
			Tutorat	4		
			Investissement associatif dans le périmètre du SDIS	2		
			Participation aux activités du service (cérémonies, représentation...) capacité à représenter le service	4		
			Préparation complète à un concours dans les 5 dernières années	4		
			Admissibilité à un concours dans les 5 dernières années	4		
Formation			Transmission et transfert de formation dans les fonctions exercées	4	12	
			Formations détenues en interne et en externe	4		
			Formation des agents encadrés	4		
Critères liés à la situation personnelle			Ancienneté dans le grade	2	5	GRH
			Ancienneté dans la collectivité	3		GRH
Bonification unique			Affectation sur un emploi en tension ou mission particulière exécutée à la demande du service	+4	+4	
Pouvoir discrétionnaire de la collectivité			Choix du DDSIS	20	45	
			Arbitrage autorité	10		
			Capacité à occuper l'emploi	15		
TOTAL				114	114	

Catégorie B

ITEMS	SPP	PAT	CRITERES	POINTS MAXI	TOTAL	N+1 ou DDSIS
Manière de servir			Evaluation professionnelle : évaluation de la manière de servir	7 (14 pats)	14	
			Evaluation opérationnelle	7		
Compétences professionnelles			Mobilité (prise en compte des mobilités et des demandes non satisfaites dans le cas d'un avis de vacance de poste) dans le grade inférieur au grade de promotion	2	16	
			Diversité des parcours / expérience professionnelle antérieure	2		
			Expertise / contrainte de l'emploi	3		
			Expertise/contraintes spécifiques de l'emploi/polyvalence des missions/importance des missions	3		
			Encadrement d'équipe/capacité à manager	3		
			Gestion de projets	2		
			Implication dans le service	4		
			Implication dans la chaîne de commandement (réponse aux sollicitations exceptionnelles, CODIS...)	4		
Engagement professionnel et extra-professionnel			Exercice d'une spécialité et investissement dans celle-ci	4	18	
			Tutorat	4		
			Investissement associatif dans le périmètre du SDIS	2		
			Participation aux activités du service (cérémonies, représentation...) capacité à représenter le service	4		
			Préparation complète à un concours dans les 5 dernières années	4		
			Admissibilité à un concours dans les 5 dernières années	4		
Formation			Transmission et transfert de formation dans les fonctions exercées	4	12	
			Formations détenues en interne et en externe	4		
			Formation des agents encadrés	4		
Critères liés à la situation personnelle			Ancienneté dans le grade	2	5	GRH
			Ancienneté dans la collectivité	3		GRH
Bonification unique			Affectation sur un emploi en tension ou mission particulière exécutée à la demande du service	+4	+4	
Pouvoir discrétionnaire de la collectivité			Choix du DDSIS et Avis du N+1	20	45	
			Arbitrage autorité	10		
			Capacité à occuper l'emploi	15		
TOTAL				114	114	

Catégorie C

ITEMS	SPP	PAT	CRITERES	POINTS	TOTAL	
Manière de servir			Evaluation professionnelle : évaluation de la manière de servir	7 (14 pats)	14	
			Evaluation opérationnelle (avis du supérieur hiérarchique direct)	7		
Compétences professionnelles			Mobilité (prise en compte des mobilités et des demandes non satisfaites dans le cas d'un avis de vacance de poste) dans le grade inférieur au grade de promotion	2	11	
			Diversité des parcours / expérience professionnelle antérieure	2		
			Expertise / contrainte de l'emploi/polyvalence des missions	4		
			Responsabilités exercées/polyvalence/diversité des missions	4		
			Encadrement d'équipe / capacité à manager	3		
Engagement professionnel et extra-professionnel			Implication dans les missions du CIS / Tutorat	4	18	
			Implication dans le service (force de proposition, autonomie)	4		
			Exercice d'une spécialité et implication dans celle-ci	4		
			Exercice d'une mission spécifique (réfèrent, astreinte...)	4		
			Implication dans les projets, dans des groupes de travail....	4		
			Investissement associatif dans le périmètre du SDIS	2		
			Participation aux activités du service (cérémonies, représentation, épreuves sportives...)	4		
Formation			Encadrement des formations du CFD	8	16	
			Encadrement des formations du CIS (FMPA, manœuvres...)	8		
			Formation professionnelle en lien avec l'emploi occupé ou souhaité	8		
			Transmission des savoirs et accompagnement des stagiaires	8		
Critères liés à la situation personnelle			Ancienneté dans le grade	2	5	GRH
			Ancienneté dans la collectivité	3		GRH
Bonification unique			Affectation sur un emploi en tension ou mission particulière exécutée à la demande du service	+4	+4	
Pouvoir discrétionnaire de la collectivité			Valorisation des actes opérationnels et exceptionnels (proposition de la hiérarchie)/citation / lettre de félicitations	4	43	
			Valorisation d'un engagement professionnel particulier	4		
			Choix du DDSIS / avis hiérarchique N+1	12		
			Arbitrage autorité	8		
			Capacité à occuper l'emploi (consultation obligatoire du N+1)	15		
TOTAL				111	111	

ORIENTATIONS GENERALES

STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

- 1- Pourvoir tous les postes autorisés dans la filière SPP , au regard du SDACR et du règlement opérationnel
- 2- Analyser, pour tout départ dans les filières administratives et techniques, l'opportunité de remplacer le poste
- 3- Mettre en œuvre les procédures de reclassement pour les agents inaptes définitifs, avec un accompagnement personnalisé
- 4- Accompagner les agents à la montée en compétences
- 5- Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en pluri-annuel
- 6- Elaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes / hommes
- 7- Ré-évaluer les LDG à l'aune de la révision du SDACR
- 8- Maitriser le chapitre 012