



Sapeurs-Pompiers

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance plénière du 20 octobre 2023

Présents : MM. GAUDET - PRONO - HAUER - BURGEVIN - DROUET - ROUSSEAU - MME BELLAIS - MM. BOUQUET - CHAPUIS
MMES DURY - FLEURY - M. GRANDPIERRE - MMES LABADIE - LANSON - M. MESAS - MMES RAVELEAU - TRIPET -
M. VACHER

- En exercice : 20
- Présents : 18
- Pouvoir : 2
- Votants : 20

DÉLIBÉRATION N° 2023-E4

Objet : Révision des Lignes Directrices de Gestion.

- VU** La loi du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;
- VU** Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif à l'instauration des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et révision des attributions des commissions administratives paritaires ;
- VU** La délibération n°2022-D2 du Conseil d'administration du 28 septembre 2022 ;
- VU** L'avis favorable du Comité Social Territorial du 17 octobre 2023 ;
- VU** Le rapport n°4 présenté par M. le Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours ;

IL EST DÉCIDÉ : Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

Article 1er : D'approuver les lignes directrices de gestion telles que modifiées en annexe de la présente délibération.

Article 2 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif d'ORLEANS dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Article 3 : Le Président du Conseil d'administration du Service départemental d'incendie est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le Président,


Marc GAUDET



Sapeurs-Pompiers

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE et de SECOURS du LOIRET

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le 24/10/2023

ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE



Lignes Directrices de Gestion SDIS du LOIRET

Période 2022-2027

Version LDG SDIS45 – 2023.2

Objet :

Le présent document précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour le SDIS du Loiret.

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale 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. Aussi, cette version des Lignes Directrices de Gestion du SDIS45 sera possiblement ajustée, en tant que de besoin, à l'issue de la première année de mise en œuvre et ultérieurement pour tenir compte des retours d'expérience.

Ce travail a été conduit par l'équipe LDG SDIS45 d'août à novembre 2020 modifié en 2021 pour prendre en compte le RO arrêté le 17/06/22 modifié en octobre 2023 pour tenir compte de la révision du règlement opérationnel version entérinée par délibération en date du 16/06/23

- Sylvain MARTIN (DSF),
- Marie VARDELLE (DSSSM - SST),
- Sabrina CALVARIO (DSO - GOC),
- Lieutenant-Colonel Michel WIETRICH (GUT),
- Commandant Bruno TERRE (DSF - GRH),
- Commandant Jérémie LACROIX (UTOSS),
- Lieutenant HC Sandie CHEVAL (UT du Nord Loiret),
- Lorraine ROUGEOT – secrétaire de séance

- PARTIE 1 -	5
La stratégie pluriannuelle de Pilotage des RH.....	5
I. Les recrutements et la mobilité	6
1. Politique générale.....	6
2. Recrutement des PATS	6
3. Recrutement des SPP	7
4. La mobilité	10
II. GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).....	11
1. La démarche à mettre en œuvre	11
2. Les outils supports	13
3. Les outils RH à développer	14
4. Les postes en tension.....	15
5. Les PATS.....	15
6. Les sapeurs-pompiers professionnels.....	20
a. Les sapeurs-pompiers en garde postée	20
b. Les sapeurs, caporaux et caporaux-chefs	24
c. Les sous-officiers	24
d. Le CTA-CODIS	30
e. Les sapeurs-pompiers professionnels à dominante SHR.....	31
f. Les officiers de catégorie A	31
g. Les SPP du SSSM.....	32
III. Les actions en faveur de l'égalité professionnelle	33
1. Les mesures mises en œuvre au sein du SDIS45.....	33
2. Les mesures à développer	34
3. Un rapport annuel égalité professionnelle.....	34
IV. La masse salariale et les orientations de la politique salariale	34
1. La masse salariale du SDIS45	34
2. Les orientations de la politique salariale	35
V. Les conditions de travail et la prévention des risques	36
1. L'évaluation des risques et la prévention des risques professionnels	36
2. Exercice de la médecine préventive au profit des agents du SDIS	36
3. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)	37
VI. Le dialogue avec les partenaires sociaux.....	37

VII. L'attractivité du SDIS45.....

-PARTIE 2 - 39**Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours 39****I. Stratégie institutionnelle d'équité pour tous les agents du SDIS 40****II. Les avancements de grade et la promotion interne des PATS 42**

1. Contexte réglementaire 42
2. Avancement de grade 43
3. Nominations suite à concours/examen 44
4. La promotion interne 44

III. Les avancements de grade et la promotion interne des SPP 45

1. Les modalités de nomination au choix des sapeurs-pompiers professionnels sont inscrits en annexe (document émanant de la DGSCGC) 45
 - a. Les sapeurs, caporaux et caporaux-chefs 45
 - Critères d'avancement au grade de caporal « au choix » 45
 - b. Les sous-officiers 46
 - c. Les officiers de catégorie B 47
2. Les officiers de catégorie A 48

IV. Les avancements de grade et la promotion interne des SPP du SSSM 49

1. Avancement de grade 49
2. Nominations suite à concours 50
3. Promotion interne 51

- ANNEXES - 52

- ANNEXE 1 : 53
- Délibération N°2018-B4 du CASDIS du 2 juillet 2018 relative à la validation de l'organigramme cible détaillé du SDIS du Loiret. 53
- ANNEXE 2 : 54
- Synthèse du bilan social 2019 54
- ANNEXE 3 : 55
- Les chiffres clés 2022 concernant les conditions de travail au SDIS du Loiret 55
- ANNEXE 4 : 56
- Modalités de nomination au choix des sapeurs-pompiers professionnels (document émanant de la DGSCGC) 56

Document initial	Date d'effet	Chapitre(s) modifié(s) ou ajouté(s)	Objet
Modification n°1	10/12/2021	I. - 6. - a)	Répartition des effectifs de sapeurs-pompier professionnels à dominante postée
Modification n°2	12/04/2023	I. - 6. - c) MAJ I. - 1. MAJ I. - 2. MAJ I. - 3. MAJ II. - 5. MAJ II. - 6. - a) MAJ II. - 6. - a) MAJ II. - 6. - b) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - g) MAJ IV. - 1. MAJ IV. - 2. MAJ V. - 1. MAJ VII.	Répartition des effectifs d'encadrement par centre Recrutements et mobilité : Politique générale Recours à des agents recrutés en contrat à durée déterminée : références réglementaires Recrutement des SPP : Sapeurs et Caporaux Les métiers PATS de la collectivité : MAJ du référentiel Les sapeurs-pompier en garde postée : dispositions générales et de l'effectif cible Répartition des effectifs de sapeurs-pompier professionnels affectés en CIS en Garde Effectif cible des sapeurs, caporaux et caporaux-chefs Répartition des effectifs par CIS en garde Répartition des effectifs par CIS en astreinte Sous-officiers de garde : Impact de la mise en œuvre de ces dispositions sur l'effectif d'adjudants Effectifs SPP du SSSM Masse salariale du SDIS45 Orientations de la politique salariale Evaluation des risques et la prévention des risques professionnels Perspectives sur les axes de développement et pistes de travail à envisager
Modification n°3		MAJ I. - 1. MAJ II. - 6. - a) MAJ II. - 6. - a) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - c) MAJ II. - 6. - e)	Les recrutements et la mobilité – Politique générale Les sapeurs-pompier en garde postée - Dispositions générales Répartition des effectifs de sapeurs-pompier professionnels affectés en CIS en Garde Répartition des effectifs par CIS en garde Répartition des effectifs par CIS garde à dominante 10h Impact de la mise en œuvre de ces dispositions sur l'effectif d'adjudants Les sapeurs-pompier professionnels à dominante SHR

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le 24/10/2023

ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE



- PARTIE 1 -

LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

I. Les recrutements et la mobilité

1. Politique générale

La conduite générale des ressources humaines dans le cadre des recrutements et de la mobilité s'inscrit dans une démarche de GPEEC, avec pour objectif général de disposer des effectifs nécessaires et suffisants avec les compétences requises, afin de remplir les objectifs du SDACR.

Des effectifs cibles de PATS et de SPP, à atteindre, y sont définis par direction et par groupement. **Les effectifs postés sont fixés à 303 ETP en CIS garde auquel s'ajoute 5 postes budgétés d'agents inaptés ayant vocation à être repositionné. L'effectif cible se porte donc à 308 ETP dans l'attente des repositionnements. Il répond aux besoins induits par le règlement opérationnel en vigueur.**

Les besoins fonctionnels apparaissent généralement stables mais en fonction des besoins en application du Règlement Opérationnel. Ces effectifs sont révisables. **Le règlement opérationnel a été entériné dans sa dernière version par délibération du CASDIS en date du 16/06/23 et validé par Madame la Préfète en date du 28/07/23.** Le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques du Loiret a été adopté le 19 juin 2019.

En effet, l'objectif recherché consiste à répartir de manière efficiente les effectifs, par l'intermédiaire du plan de mobilité des personnels (PAMN), des avancements de grade et des recrutements.

La volonté du SDIS45 est de pourvoir les postes statutaires vacants, en favorisant la mobilité interne, mais procèdera à des recrutements externes, notamment en l'absence de candidatures internes correspondantes, de l'expérience ou des compétences requises. Une perte de compétence liée à un départ pourra également nécessiter le recours à l'externe dans un souci de stabilisation de la structure.

Il est à noter que le SDIS du Loiret se doit dans sa politique de recrutement de maintenir une mobilité minimale au renouvellement des effectifs et donc recourir au recrutement à l'externe.

Un guide interne des processus de recrutement des personnels statutaires (SPP, PATS) devra être rédigé afin de permettre :

- D'arrêter les dispositions applicables au sein du SDIS45 de manière à réaliser des recrutements de qualité, dans le respect des dispositions règlementaires applicables à la fonction publique,
- De limiter les périodes de vacance de postes,
- De permettre, le cas échéant, l'accès au sein du SDIS45 des militaires et anciens militaires encadré par le décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019. Ainsi, le SDIS 45 recrute des militaires.
- De fixer les modalités de recours à l'emploi d'agents en contrat à durée déterminée.

2. Recrutement des PATS

Le recrutement de PATS est réalisé en fonction des besoins du service, exclusivement sur des postes vacants et ouverts à l'organigramme.

Recours à des agents recrutés en contrat à durée déterminée :

Les postes permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le recrutement de contractuels est donc l'exception. Les articles L 332-8 à L 332-14, L 332-23 à L332-26, L.326-1, L352-4 et L.352-5, L326-10 à L326-19, L.343-1 à L343-3, L.333-1 et L333-12 du code général de la fonction publique (CGFP) et la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dressent la liste des cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

Pour faciliter la gestion du service et assurer sa continuité, le SDIS45 peut, dans certaines situations, recruter du personnel contractuel.

Dans la limite des possibilités budgétaires le recours à des agents recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) peut être réalisé dans les cas prévus au tableau ci-après :

MOTIFS DE RECRUTEMENT	ARTICLES DU CGFP
Remplacement d'un titulaire indisponible	L.332-13
Accroissement temporaire d'activité	L.332-23 1°
Accroissement saisonnier d'activité	L.332-23 2°
Contrat de projet	L.332 24 à L.332-26
Vacance temporaire d'emploi	L.332-14
Absence de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	L.332-8 1°
Emploi de toutes catégories lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L.332-8 2°
Emploi à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un TC	L.332-10
Contrat à durée indéterminée (après 6 ans de CDD)	L.332-8
Portabilité de CDI	L.332-12
Recrutement travailleur handicapé	L.332-4

Le SDIS45 envisage d'avoir recours à ce type de contrat, en cas de besoin, dès lors qu'il y trouvera plus d'avantages que d'externaliser la mise en œuvre du projet envisagé.

3. Recrutement des SPP

Le SDIS45 met tout en place pour remplacer les départs (retraite, mutations, autre). Il souhaite également mettre en œuvre la politique de recrutement qui permettra d'atteindre les objectifs du protocole « Alliance » signé le 06 juillet 2022 et entériné par le CASDIS du 27 septembre 2022. Le « turn-over » des sapeurs-pompiers professionnels est estimé pour les 3 prochaines années à 15 agents par an en moyenne (retraite, mutation, promotion...).

Recrutement des sapeurs et caporaux de SPP :

Le recrutement par voie de concours, de mutation ou de détachement au grade de caporal demeure la règle prioritaire au sein du SDIS du Loiret en portant une attention toute particulière aux sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental. Le recrutement au grade de sapeur sans concours dans les conditions statutaires n'est pas à exclure dans le cas où les postes vacants ne pourraient être pourvus par un candidat au grade de caporal. Les nouveaux caporaux et sapeurs de sapeurs-pompiers professionnels sont affectés dans les CSP à l'issue de leur formation d'intégration qui pourra, selon les besoins du service, être précédée d'une période d'affectation dite « temporaire » dans les centres, et ce dans le respect de la réglementation en vigueur sous le contrôle des groupements ressources humaines et des opérations et des compétences.

Conformément au décret n°2012-520 du 20 avril 2012, le recrutement dans le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP, peut s'effectuer à titre de sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions suivantes :

- Au grade de sapeur, parmi les SPV justifiant de 3 ans au moins d'activité en cette qualité ou en qualité de jeune sapeur-pompier, de volontaire civil de sécurité civile, de sapeur-pompier auxiliaire ou de militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile et ayant validé la totalité des unités de valeur de la formation initiale. Au titre d'une année civile, les recrutements de sapeurs ne peuvent intervenir qu'à raison d'un pour deux recrutements de caporaux recrutés sur concours.
- Au grade de caporal sur liste d'aptitude après réussite au concours externe.

Le recrutement au grade de caporal sur liste d'aptitude est privilégié. Une expérience en qualité de SPV ou en qualité de sapeur-pompier militaire sont par ailleurs appréciés. En cas de nécessité pour le service, un recrutement par la voie du détachement intégration peut être envisagé pour les militaires de la BSPP, du BMPM, ou autres forces militaires à la condition qu'ils aient une activité effective en qualité de SPV :

- Au grade de sapeur, caporal ou caporal-chef dans le cadre d'un détachement-intégration, selon le grade détenu par le militaire dans son corps d'origine.

Les sapeurs-pompiers militaires, souvent sapeurs-pompiers volontaires par ailleurs, constituent un vivier de recrutement intéressant pour le service. Cette voie de recrutement permet en effet de répondre rapidement au besoin opérationnel des centres d'incendie et de secours en intégrant des sapeurs-pompiers déjà formés et expérimentés, en allégeant la contrainte de temps liée à l'organisation d'une formation initiale de SPP. Le SDIS du Loiret peut ainsi être amené à recruter des militaires issus de la BSPP (Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris), de l'Armée de l'air, de la Marine Nationale ou encore des UIISC (Unité d'Instruction et d'Intervention de la Sécurité Civile). Pour ces derniers, une activité effective de sapeur-pompier volontaire est indispensable.

Recrutement des sous-officiers de SPP :

Conformément au décret n°2012-521 du 20 avril 2012, le recrutement dans le cadre d'emplois des sous-officiers de SPP intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie :

- Par la voie de la réussite à un concours de sergent
- Par la voie de la promotion interne

L'accès à ce cadre d'emploi s'effectue au minimum à hauteur de 30% au titre du concours contre 70% au maximum au titre de la promotion interne (examen professionnel et promotion au choix). Conformément à la volonté des partenaires sociaux, la promotion interne privilégiera l'accès suite à réussite de l'examen professionnel, néanmoins l'autorité d'emploi s'octroie la possibilité de promouvoir au choix ou de recruter des agents extérieurs par nécessité de service.

Recrutement des lieutenants de SPP :

Conformément au décret n°2012-522 du 20 avril 2012, le recrutement dans le cadre d'emplois des lieutenants de SPP intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie.

Pour les lieutenants de 2^{ème} classe

- Par la voie de la réussite au concours interne de lieutenant 2^{ème} classe
- Par la voie de la promotion interne de lieutenant 2^{ème} classe

L'accès à ce grade de lieutenant deuxième classe s'effectue à hauteur de 70% au titre du concours contre maximum 30% au titre de la promotion interne (examen professionnel et promotion au choix). L'autorité d'emploi s'octroie la possibilité de promouvoir au choix par nécessité de service.

Pour les lieutenants de 1^{ère} classe

- Par la voie de la réussite aux concours interne et externe de lieutenant 1^{ère} classe
- Par la voie du détachement-intégration

Recrutement des officiers supérieurs de SPP :

Conformément au décret n°2016-2008 du 30 décembre 2016, le recrutement dans le cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie :

- Par la voie de la réussite au concours de capitaine
- Par la voie de la promotion interne de capitaine

L'accès à ce grade de capitaine s'effectue à hauteur de 80% au titre du concours contre maximum 20% au titre de la promotion interne (examen professionnel et promotion au choix). L'autorité d'emploi s'octroie la possibilité de promouvoir au choix par nécessité de service.

Recrutement des SPP du SSSM :

Bilan :

Le recrutement des agents du SSSM se fait aujourd'hui :

- Par concours
- Par détachement d'une autre fonction publique
- Par voie de mutation d'un autre SDIS
- Par titularisation d'un contractuel

Perspectives :

Aujourd'hui, le SSSM est toujours à la recherche d'un 3^{ème} médecin de groupement pour compléter l'équipe médicale. C'est la priorité du service.

Un des problèmes majeurs pour le recrutement de médecins est la grille salariale proposée.

Au regard de l'impact important que toute situation de crise sanitaire a sur la disponibilité des volontaires du SSSM, l'ouverture d'un poste d'infirmier professionnel supplémentaire pourrait être envisagée.

Recours à des agents recrutés en contrat à durée déterminée :

Le service a la possibilité de recruter temporairement des sapeurs-pompiers volontaires par le biais d'un contrat à durée déterminée. Les dispositions du décret n° 2009-1208 du 9 octobre 2009 permettent en effet de compenser l'absence momentanée de sapeurs-pompiers professionnels par l'emploi de sapeurs-pompiers volontaires et ainsi de maintenir la réponse opérationnelle dans les centres de secours principaux. C'est également une opportunité pour les sapeurs-pompiers volontaires du département ayant l'objectif de passer le concours de caporal de se confronter au métier de sapeur-pompier professionnel. Cela témoigne aussi de la reconnaissance du service envers leur engagement de sapeur-pompier volontaire.

Le sapeur-pompier volontaire sous contrat est affecté uniquement aux missions pour lesquelles il a suivi avec succès une formation adaptée, et perçoit une rémunération fixée par référence à l'emploi pour lequel il est recruté (1^{er} échelon du grade de sapeur pour les équipiers et 1^{er} échelon du grade de sergent pour les sous-officiers) auquel s'ajoute le régime indemnitaire correspondant.

Le SDIS du Loiret fait appel aux sapeurs-pompiers volontaires sous contrat durant la formation initiale obligatoire des sapeurs et caporaux SPP, dans l'attente de leur intégration dans les centres d'incendie et de secours, ou lorsque l'absence d'un ou plusieurs sapeurs-pompiers professionnels pour maladie ou suite à un accident de travail impacte de manière durable le potentiel opérationnel journalier (POJ). Conformément aux articles 3-1 (remplacement temporaire d'un fonctionnaire) et 3-2 (vacance temporaire d'emploi) et aux délibérations du conseil d'administration en la matière, ce type de contrat est conclu sur la durée de l'absence du sapeur-pompier professionnel remplacé, ou sur une durée maximale d'un an en cas de vacance d'emploi.

4. La mobilité

La mobilité des sapeurs-pompiers professionnels au sein du SDIS45 se décline principalement au travers du Plan Annuel de Mobilité et de Nomination (PAMN). Il est géré par le groupement Ressources Humaines en relation avec les autres groupements et les CIS.

Le recensement des souhaits de mobilité se fait par transmission annuelle d'une fiche de vœux PAMN. **Il concerne l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels (officiers, sous-officiers, hommes du rang)**. Les demandes peuvent porter sur des postes non vacants mais susceptibles de le devenir, en fonction de la déclinaison des souhaits des agents.

Toute autre situation ou demande concernant le logement peut être exposée en observation (souhait de conserver le logement actuel, etc...).

Une réunion de travail permet ensuite d'entériner les mouvements qu'ils s'inscrivent dans une démarche d'avancement ou non. La déclinaison se fait ensuite dans les différentes unités selon la démarche suivante :

- Retrait de la liste des agents demandant une mobilité mais n'ayant pas trois années d'ancienneté dans le poste (sauf nécessité de service),
- Déclinaison des mobilités volontaires à fonction égale et grade identique avec travail d'abord par grade puis en prenant le 1^{er} vœu de chaque agent,
- Déclinaison des mobilités et nominations dans un CS ou un poste administratif (groupement et direction), après avis de vacance ou sur poste occupé.

Sauf cas de nécessité de service, la mobilité est obligatoire pour tout changement de cadre d'emploi. De même la nécessité de service peut conduire la hiérarchie à réaliser des mouvements d'offices qui restent néanmoins exceptionnels et s'affichent comme le dernier recours.

Le plan annuel de mobilité et de nomination (PAMN) des sapeurs-pompiers s'opère annuellement depuis quelques années. Ce dispositif est ressenti aujourd'hui comme générateur de valeur ajoutée. Il favorise, entre autre, le décroisement, l'adaptabilité, et la motivation.

A l'instar du PAMN SPP, le SDIS45 souhaite décliner un dispositif de mobilité aux personnels administratifs et techniques déjà expérimenté en 2017. Les opportunités de vacances de poste étant moindres, le SDIS45 ne pourra pas s'engager sur une prise en compte annuelle des demandes de mobilité interne mais prévoit que les Ressources Humaines soient mobilisées pour accompagner le projet professionnel de l'agent inscrit dans cette dynamique volontaire et ce, dans le respect de l'intérêt de l'agent mais également du service.

II. GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Face aux contraintes sociétales et pour répondre aux défis de la professionnalisation des ressources humaines, le Service Départemental d'Incendie et de Secours du Loiret souhaite mettre en place une politique plus efficiente en matière de ressources humaines grâce au développement d'une Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC). La mise en place de cette démarche s'avère fondamentale car elle est destinée à améliorer d'une part la qualité et la continuité du service rendu aux usagers, tout en s'adaptant à l'évolution des besoins de l'établissement et de la société et d'autre part de préserver la santé et qualité de vie en service (SQVS) des agents de l'institution.

1. La démarche à mettre en œuvre

- La définition de la démarche GPEEC

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) consiste en la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'action RH cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de la collectivité en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences pour répondre à ses orientations stratégiques.

La démarche GPEEC doit permettre la mise en adéquation des ressources actuelles d'une collectivité avec ses besoins à venir. Elle s'intéresse autant aux besoins quantitatifs (adéquation des effectifs aux besoins de la collectivité) que qualitatifs (adaptation des compétences des agents aux missions de la collectivité).

Pour ce faire, cette démarche s'articule à partir de trois approches complémentaires :

- La gestion prévisionnelle des emplois : identifier les évolutions dans les contenus et les structures des emplois, des métiers et des qualifications ;
- La gestion prévisionnelle des effectifs : déterminer les évolutions quantitatives d'une ou de plusieurs populations d'agents ;
- La gestion prévisionnelle des compétences : identifier, évaluer, adapter, développer et transférer les compétences ;

Elle se présente également comme un dispositif de gestion des ressources humaines dynamique, complet, transversal et intégrateur car :

- au service du collectif car répondant aux objectifs d'anticipation en termes de métiers, emplois et de compétences afin de viser à une meilleure adéquation entre les besoins et les ressources.
- au service des agents car répondant aux objectifs d'accompagnement et de développement des compétences et des parcours professionnels individuels.

Par conséquent, elle est reliée aux problématiques de recrutement, de formation et de rémunération, mais également aux aspects de progression de carrière et de parcours professionnel de chaque agent.

- Le déroulement de la démarche GPEEC

La démarche GPEEC se structure en quatre étapes-clés :

1. L'état des lieux des besoins actuels et de ressources disponibles ;
2. La projection des besoins futurs et des ressources nécessaires pour les satisfaire ;
3. L'analyse des écarts à combler pour adapter les ressources actuelles aux besoins futurs ;
4. La mise en œuvre d'une politique et d'actions d'ajustement.

Etapas		Identifications des besoins		Identifications des ressources	
		Définition	Les besoins sont caractérisés par ce que doit faire la collectivité en terme d'activités (et donc de compétences à mettre en œuvre) à l'horizon de x années pour que sa stratégie se mette en œuvre et que ses objectifs soient atteints	Définition	Les ressources sont les moyens humains dont dispose la collectivité pour l'exercice de ses missions. On les apprécie quantitativement (combien d'agents, dans quel domaine, etc.) et qualitativement (quelles compétences, dans quels métiers).
Etape n°1	Etat des lieux (qui fait quoi ?)	Identification et description des métiers actuels (avec les activités qui sont exercées pour remplir les missions). Utilisation d'une cartographie des métiers.		Collecte des données statistiques utiles à la résolution du problème à traiter (agents répartis par métier, effectif, sexe, lieu d'affectation, ancienneté, etc.)	
Etape n°2	Silhouettage des avènements possibles	Identification et description des métiers futurs selon les évolutions : <ul style="list-style-type: none"> ➤ de l'environnement, ➤ des besoins des usagers, ➤ des missions de la collectivité 		Identification et description des ressources de demain en tenant compte à moyen terme : <ul style="list-style-type: none"> ➤ des évolutions démographiques, ➤ des déroulements de carrière, ➤ des flux prévisibles 	
Etape n°3	Diagnostic des écarts constatés entre l'existant et ce vers quoi on tend (quantitatifs et qualitatifs)	Métiers actuels (étape n°1) ⇕ Métiers futurs (étape n°2)		Ressources actuelles (étape n°1) ⇕ Ressources futures (étape n°2)	
Etape n°4	Définition du plan d'action pour réduire les écarts constatés	Définition des politiques de recrutement, de formation, de mobilité, d'organisation et d'appréciation. Définition des modalités d'accompagnement (communication, management et dialogue social).			

- Les acteurs, leurs rôles et les enjeux de la démarche GPEEC

En tant que démarche participative, la GPEEC suppose l'adhésion, l'implication et la collaboration des différents acteurs de l'établissement : de la direction et des services, jusqu'aux agents, en passant par les partenaires sociaux. Sans leur investissement respectif, la démarche ne pourrait aboutir et répondre de manière efficace aux évolutions stratégiques du SDIS.

ACTEURS	ROLES	ENJEUX
La Direction	<p>La Direction définit les orientations stratégiques des missions et activités de l'établissement.</p> <p>A ce titre, elle pilote la démarche, assure sa promotion et encadre les orientations de la politique RH. De ce fait, elle conduit et suit les plans d'actions RH pour s'assurer de leur adéquation face aux orientations stratégiques.</p>	<p>L'introduction de cette démarche permet ainsi à la Direction de renforcer le dialogue social, d'assurer la progression de la qualité du service rendu et l'amélioration des conditions de travail, tout en répondant aux contraintes budgétaires.</p>
Les encadrants	<p>Le rôle essentiel des encadrants consiste à impliquer leurs équipes, les informer, les associer à la démarche et aux enjeux pour assurer la bonne réussite de la démarche.</p> <p>De ce fait, ils seront mobilisés pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contribuer aux différents diagnostics RH.; - co-construire des outils, - valider leur cohérence avec la réalité, - garantir leur facilité d'appropriation. <p>Dans ce cadre et en raison de leurs fonctions managériales, ils seront notamment mobilisés de manière récursive pour actualiser les fiches de postes, pour participer à l'évaluation des compétences de leurs agents et leurs besoins en formation, pour déterminer les évolutions des emplois, etc.</p>	<p>Cette démarche se présente comme un levier pour anticiper les mobilités et les départs afin d'assurer la continuité du service, de garantir le maintien dans l'emploi des agents par l'adaptation et le développement des compétences.</p>
Le groupement Ressources Humaines	<p>Le groupement RH co-pilotera avec la Direction le déploiement de la démarche.</p> <p>A cette fin, le groupement RH coordonnera la démarche de manière à lui donner du sens, animera les groupes de travail, co-construira et consolidera les travaux, veillera au bon déroulement du planning et des différentes étapes.</p> <p>En ce sens, elle veillera notamment à la bonne définition des méthodes et leur mise en application, la cohérence des livrables avec les objectifs et attendus fixés, et également au respect des délais.</p>	<p>La démarche GPEEC permet au groupement RH de définir et d'articuler de façon intégrée les politiques notamment de formation en lien avec le GOC, de mobilité professionnelle, de recrutement pour chacun des métiers objets de la démarche afin d'ajuster en permanence les besoins et les ressources en effectifs et en compétences, et ainsi de répondre au plus près aux orientations stratégiques.</p>
Les agents du SDIS	<p>Et tant que partie prenante intégrante de la démarche GPEEC, les agents du SDIS ont l'entière possibilité de s'exprimer sur des sujets qui leur sont importants (exemple : formation, mobilité,, carrière, etc.).</p>	<p>Cette démarche permet aux agents de bénéficier des actions pour notamment développer leurs compétences et garantir leur employabilité.</p>
Les partenaires sociaux	<p>Les partenaires sociaux interviennent au cours de la construction et du déploiement de la démarche, et dans ce cadre émettent des avis et formulent des propositions.</p> <p>Ils sont également l'un des relais pour informer les agents sur les modalités et les outils déployés pour faciliter leur développement professionnel.</p>	<p>L'intégration de la démarche GPEEC leur offre l'opportunité d'être associés plus étroitement à la redéfinition et au déploiement de la politique RH.</p>

2. Les outils supports

Le Groupement Ressources Humaines du SDIS du Loiret est doté et se dotera d'outils dans le cadre du plan d'actions RH d'ajustement. Un inventaire non exhaustif, détaillé ci-dessous, regroupe les principaux outils existants et à développer qui agiront en synergie. Cette boîte à outils aura pour fonction de répondre aux orientations stratégiques RH développées dans la partie suivante.

- Les outils RH existants

- L'organigramme: il répertorie l'ensemble des postes présents au sein du SDIS du Loiret, avec pour chaque service un effectif cible et les postes qui y sont rattachés.
- Le référentiel de postes : il répertorie l'ensemble des postes présents au sein du SDIS du Loiret par famille de métiers et type de poste. Il précise les filières, catégories de poste, grades et groupes de fonctions afférents à chacun d'entre eux au sein de la structure.
- Le référentiel « métiers » du CNFPT : il regroupe l'ensemble des métiers de la fonction publique territoriale, avec pour chacun d'eux, une description détaillée.
- Le référentiel activités/compétences du CNFPT : il décline les activités en compétences qui peuvent être partagées également par d'autres métiers et d'autres familles professionnelles.
- Les fiches de postes : il s'agit d'une description factuelle d'un poste où sont détaillées les missions et les activités de l'agent.
- Les entretiens professionnels : moment d'échanges privilégié avec le supérieur hiérarchique se déroulant annuellement, il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent et les formations professionnelles qui peuvent y contribuer mais également connaître ses souhaits dans le cadre de son cursus de carrière.
- La bourse à l'emploi interne : il s'agit d'informer les agents des emplois à pourvoir au sein du SDIS, chaque agent pouvant ainsi connaître précisément et de façon fiable et transparente les opportunités de mobilité interne qui s'offrent à lui.

3. Les outils RH à développer

- Le tableau de pilotage et de suivi des effectifs : il permet d'avoir une vision rapide et globale des effectifs du SDIS du Loiret à des dates déterminées dans le but d'orienter et d'ajuster les actions de la politique RH.
- Un référentiel interne des compétences : il s'agira d'un inventaire de l'ensemble des compétences au sein d'une organisation. Il sera décomposé en plusieurs rubriques (savoir, savoir-faire et savoir-être) et permettra d'identifier les compétences et d'évaluer leur niveau pour chacune.
- Un référentiel interne des métiers : il aura pour fonction de répertorier les métiers au sein du SDIS, auxquelles seront associées des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) avec des instruments de mesure. Il permettra, notamment à partir également du référentiel de compétences, de réaliser des fiches de poste avec un contenu précis.
- La cartographie des métiers : elle répertoriera les métiers au sein du SDIS du Loiret et des passerelles possibles au sein d'un métier, ou d'un métier à l'autre.
- Le parcours individuel de formation (PIF) : il s'agira d'établir un parcours individualisé qui permettra à un agent d'acquérir les compétences nécessaires au poste qu'il occupe ou qu'il sera amené à occuper de manière planifiée et encadrée dans des conditions optimales de réussite.
- Le parrainage : l'objectif du parrainage sera de faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'agent nouvellement affecté, et de l'accompagner dans ses nouvelles missions grâce à la création d'une relation professionnelle de proximité avec le parrain ou la marraine (l'agent expérimenté et expert).
- Les journées découvertes des métiers : il s'agit de faire découvrir au personnel du SDIS du Loiret les missions et les activités des différents métiers dans le but de confirmer, infirmer ou susciter un souhait d'évolution vers un ou plusieurs métiers.

4. Les postes en tension

Il s'agit de métiers où sont rencontrées des difficultés de recrutement par le manque de candidatures valides sur le poste. Par conséquent, nous pouvons ainsi accuser :

- Un déficit de compétences lié au temps d'acquisition des compétences, aux formations existantes, et/ou au contingent de personnes estimées compétentes sur ces métiers ;
- Un déficit d'attractivité lié au métier et ses conditions de travail, ses conditions d'exercice, au territoire, et/ou à un fort turn-over.

A partir de ces critères quantitatifs et qualitatifs, il sera possible de déterminer objectivement les postes en tension ainsi que leur niveau au sein du SDIS du Loiret et d'estimer les mesures préventives et correctives pour pallier les difficultés de recrutement pour chaque poste.

Ces mesures préventives et correctives s'articuleront à partir d'outils RH, l'objectif étant d'anticiper, de préserver et de transmettre le capital « compétences » dans les meilleures conditions possibles :

- Le tableau de pilotage et de suivi des effectifs : Il permet d'anticiper et évaluer les vacances de postes à des dates déterminées ;
- Le parcours individuel de formation (PIF) : Il permet à un agent d'acquérir les compétences nécessaires au poste jugé « en tension » qu'il occupera. Au cours du parcours sera mis en place un calendrier des actions précisant pour chaque action : les dates, les programmes et les objectifs de formation, les modalités d'évaluation des acquis, le rôle des différents partenaires, et des rapports d'étapes jugés nécessaires pour le suivi du parcours.
- Le parrainage : Par le biais d'une relation établie entre le parrain ou la marraine (la personne expérimentée et experte) et le filleul ou la filleule (la personne nouvellement affectée), le parrainage facilite et favorise l'intégration sociale et professionnelle de l'agent dans son nouveau milieu de travail, et l'accompagne dans ses nouvelles missions afin qu'il se développe professionnellement sur ce nouveau poste.

5. Les PATS

A – Des pratiques RH existantes et des documents structurants

Les documents RH de l'établissement sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs au 1^{er} septembre 2020 (délibération du 15 juin 2020-B12)
- Délibération relative au nouveau Régime Indemnitare (RIFSEEP) du 25/11/2019 (2019-C16 transposition régime indemnitaire des PATS)
- Délibération relative au nouveau référentiel des postes PATS du 25/11/2019 (2019-C15)
- Délibération 2013-C8 du 2 décembre 2013 ratios promus-promouvables
- Plan et règlement de formation **2021**

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité PATS au 01/01/2023 : 102 agents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels permanents non (publics/privés)
En nombre	93	11	10 (5/5)
En ETP	92,5	10,6	10

- Répartition par filière et par statut

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total		Total	
			F	H	En nombre	En ETP
Administrative	55	11 + 4	60	10	71	69,7
Technique	38	5 + 1	3	42	45	43,8
Total	93	21	63	52	114	113,5

Constat : Les hommes sont sous représentés dans la filière administrative, les femmes sont sous représentées dans la filière technique.

La filière technique regroupe la majorité des contractuels (CDD, CDI).

- Répartition par catégorie

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP	Sexe	
			F	H
Catégorie A	25	24,6	18	7
Catégorie B	20	20	9	11
Catégorie C	64	63,7	33	31

Les catégories A et B sont de proportions quasi égalitaires avec une majorité de femmes dans l'encadrement.

2) Les métiers PATS de la collectivité

Sous-domaines	Famille de métiers	Métiers	Postes	
Management stratégique	Management stratégique	Directeur des services fonctionnels (MAD par le CD)	Directeur des services fonctionnels (MAD par le CD)	
Administration-Gestion Administrative et Technique	Accueil, secrétariat, gestion administrative et technique	Agent d'accueil	Hôtesse d'accueil	
		Secrétaire administrative	Secrétaire en unité territoriale	
		Secrétaire administrative	Secrétaire en unité opérationnelle	
		Secrétaire technique	Secrétaire prévention	
		Secrétaire technique	Secrétaire service médical	
		Secrétaire technique	Secrétaire formation	
		Agent de gestion administrative	Agent de gestion comptable	
		Agent de gestion administrative	Agent de gestion technique et logistique	
		Agent de gestion administrative	Agent de gestion ressources humaines	
Assistanat	Assistanat, Secrétariat de Gpt/direction	Agent de gestion administrative	Agent de gestion formation	
		Assistant administratif	Assistant de groupement	
		Assistant administratif	Assistant de groupement des UT	
		Assistant administratif	Assistant DSF	
Gestion Administrative et Technique	Gestion administrative et technique	Secrétaire de Direction	Secrétaire de direction	
		Gestionnaire administratif	Gestionnaire achat logistique magasin	
		Gestionnaire administratif	Gestionnaire accidents de travail	
		Gestionnaire administratif	Gestionnaire effectif emploi recrutement	
		Gestionnaire administratif	Gestionnaire contrôleur paye	
		Gestionnaire technique	Gestionnaire rémunérations et indemnités	
		Gestionnaire technique	Gestionnaire SI formation	
Gestion fonctionnelle	Finances et gestion financière	Gestionnaire technique	Gestionnaire Prévention	
		Chef de Gpt finances	Chef de Gpt finances	
		Responsable financier	Chef de service gestion financière	
		Chargé de gestion patrimoniale	Chargé de gestion patrimoniale	
	Administration générale, Assemblées et Affaires juridiques	Administration générale, Assemblées et Affaires juridiques	Chargé de gestion financière	Chargé de gestion financière
			Chef de Gpt assemblées et administration générale	Chef de Gpt assemblées et administration générale
			Adjoint Chef de groupement et Responsable juridique et marchés publics	Chef de service juridique et marchés publics
			Responsable affaires générales et logements	Chef de service affaires générales et logement
			Responsable assemblées et secrétariat de direction	Chef de service assemblées et secrétariat de direction
			Juriste	Juriste
	Communication	Communication	Chargé de communication	Chargé de communication
			Webmaster	Webmaster
	Achat public	Achat public	Conseiller en stratégie des achats	Conseiller en stratégie des achats
	Promotion et développement du volontariat	Promotion et développement du volontariat	Conseiller en développement et promotion du volontariat	Conseiller en développement et promotion du volontariat
	Protocole, chancellerie et appui au volontariat	Protocole, chancellerie et appui au volontariat	Chargé de l'appui au protocole, à la chancellerie et au développement du volontariat	Chef de service mise en œuvre de la citoyenneté
	Développement des compétences	Développement des compétences	Responsable formation des PATS et dispositifs de valorisation des compétences	Chef de service formation des PATS et dispositifs de valorisation des compétences

	Gestion des ressources humaines	Chef de Gpt ressources humaines Responsable emplois, effectifs et temps de travail Responsable carrières, rémunérations et indemnités Responsable relations sociales et appuis aux actions RH Chargé de projets RH (Administrateur SIRH)	Chef de service carrières, rémunérations et indemnités Chef de service relations sociales et appui aux actions RH Chargé de projets RH (Administrateur fonctionnel SIRH)		
		Citoyenneté	Responsable mise en œuvre de la citoyenneté Chargé de mission Citoyenneté		
		Stratégie, pilotage, évaluation de la performance et prospective	Coordonnateur Pilotage, Evaluation et Prospectives Développeur décisionnel	Coordonnateur Pilotage, Evaluation et Prospectives Développeur décisionnel	
Gestion technique	Services techniques	Gestionnaire technique	Gestionnaire habillement		
		Chef du centre technique départemental de contrôles Chef du centre technique de maintenance et d'entretien mécanique Gestionnaire technique Technicien détection matériel Référent équipement des centres Mécanicien Mécanicien spécialiste Mécanicien spécialiste Mécanicien spécialiste Vaguemestre Magasinier Magasinier Magasinier Magasinier Agent de gestion logistique Gestionnaire technique bâtiment Préparateur en pharmacie	Chef d'atelier mécanique Chef d'atelier protection respiratoire Gestionnaire parc automobile Technicien détection matériel Référent gestionnaire équipement des centres Mécanicien Mécanicien spécialisé équipement des engins Mécanicien spécialisé échelier Mécanicien spécialisé carrossier Vaguemestre Magasinier - Magasin général Magasinier - Habillement Magasinier - Matériel opérationnel Magasinier - Protection respiratoire Agent de gestion logistique Gestionnaire de site Logisticien pharmacie		
		Système informatique	Ingénieur SI Ingénieur SI Technicien SI	Chef de projet SI Administrateur SI Technicien SI	
			Opérations	Opérateur CTA/CODIS Ingénieur transmission Technicien transmission	Opérateur CTA/CODIS (filière SPP mais agents PATS) Chef de service transmission Technicien transmission
				Système d'information géographique	Ingénieur SIG Ingénieur SIG Cartographe
		Prévention	Agent de prévention		Agent de prévention ICPE-HABITATION-BAT AGRICOLES
		Prévision	Agent de prévision DECI		Agent de prévision DECI
		QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	Qualité et hygiène de vie au travail	Ingénieur prévention et sécurité Préventeur SST Conseiller en psychologie du travail	Chef de service SST Chargé de prévention et sécurité Conseiller en psychologie du travail

3) Les formations des PATS

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le 24/10/2023



ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE

Bilan des formations suivies au titre de l'année 2022 pour les PATS

Année	Types de formation	Nbr jours/Catégorie A	Nbr jours/Catégorie B	Nbr jours/Catégorie C	TOTAL	
2022 Effectifs 112	Formations intégration	20	0	31	51	
	Formations professionnalisation au 1er emploi	0	0	0	0	
	Formations tout au long de la carrière	4	2	0	6	
	Formations perfectionnement	Formations métiers (organismes extérieurs)	46	43	137	226
		Formations CNFPT CPF	0	4	18	22
		Formations préparations concours/examens	0	4	7	11
	Formations CNFPT	12	4	19.5	35.5	
Total		82	57	212.5	300.5	

4) Analyse et projection des mouvements RH

Tableau des départs :

	CDD	Mise à disposition	Mutation	Retraite	Démission	Total général
2023	2					2
2022	1					1
2021	6			1		7
2020	1		1	1		3
2019	1	3	2		1	7
2018				1		1
Total général	11	3	3	3	1	21

Tableau des arrivées :

	CDD	Détachement	Détachement - Intégration	Intégration - Catégorie A	Intégration - Catégorie C	Mise à disposition	Mutation	A déterminer	Total général
2022						1			1
2021	1					2		1	4
2020	5	1	1	1	1		1		10
2019	1		1		1				3
2018	3								3
Total général	10	1	2	1	2	3	1	1	21

6. Les sapeurs-pompiers professionnels

Les emplois :

Les sapeurs-pompiers professionnels, selon le cadre d'emploi dont ils dépendent, occupent les emplois correspondants à leur grade et à leurs qualifications à savoir :

1. Les emplois opérationnels, allant d'équipier à chef de site.
2. Les emplois de spécialités, fixé généralement à deux spécialités par agent, allant d'équipier à conseiller technique départemental voire zonal (sauvetage déblaiement, risque chimique, formateur de secourisme, formateur à la conduite, etc.)
3. Les emplois d'encadrement

Chaque sapeur-pompier peut cumuler ces activités pour répondre aux missions du SDIS tant sur le volet opérationnel (1 et 2) que sur le volet technico-administratif (2 et 3).

a. Les sapeurs-pompiers en garde postée

Dispositions générales

Les sapeurs-pompiers professionnels à dominante postée contribuent directement à la réponse opérationnelle, appelée potentiel opérationnel journalier (POJ), dans la plus grande proportion de leur temps de travail.

Le potentiel opérationnel journalier est défini selon le Règlement opérationnel en vigueur (**dernière version par délibération du CASDIS en date du 16/06/23 et arrêté préfectoral signé le 26/07/23**). Il est composé de sapeurs-pompiers professionnels et de sapeurs-pompiers volontaires.

Les sapeurs-pompiers professionnels à dominante postée y contribuent selon leur temps de disponibilité opérationnel, en heures supplémentaires (indemnités horaires pour travaux supplémentaires), et en astreintes (liées à l'occupation d'un logement pas nécessité absolue de service).

Définition de l'effectif cible de sapeurs-pompiers professionnels à dominante postée

Suite à la signature du protocole « Alliance » signé le 06 juillet 2022 et entériné par le CASDIS du 27 septembre 2022, l'effectif cible est porté en 2023 à **308** sapeurs-pompiers professionnels affectés en CIS à dominante postée (hors officiers).

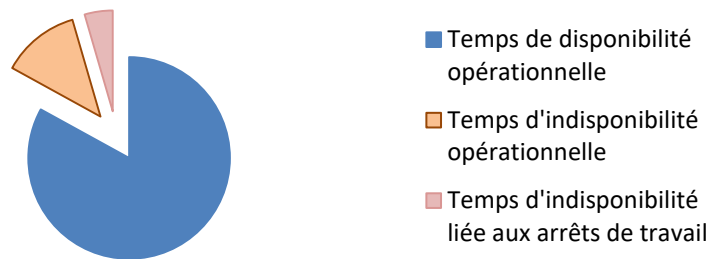
Cet effectif cible est défini selon plusieurs indicateurs :

- **Le taux de disponibilité opérationnel par sapeur-pompier professionnel.** Cet indicateur évolue selon le taux d'indisponibilité liés aux arrêts de travail, selon les activités hors garde directement liées au plan de formation par exemple, mais aussi selon les absences d'agents occupant à la fois des spécialités opérationnelles plus ou moins chronophages mais également des absences liées aux décharges d'activité de service.

Centre	Taux de disponibilité opérationnelle	Taux d'indisponibilité opérationnelle	Taux d'indisponibilité liée aux arrêts de travail	Total temps non opérationnel
CSP ORLEANS NORD	76,28%	17,62%	6,10%	23,72%
CSP ORLEANS CENTRE	80,86%	15,85%	3,29%	19,14%
CSP ORLEANS SUD	81,93%	13,23%	5,47%	18,07%
CSP MONTARGIS	84,20%	9,77%	6,03%	15,80%
CSP GIEN	84,32%	12,83%	2,85%	15,683%
CSP Pithiviers	85,07%	8,16%	5,77%	14,93%
Moyenne	83,19%	12,54%	4,27%	16,81%

Données Agendis 2019

Répartition du temps de travail SPP en service à dominante postée (données agendis 2019)



- **Les astreintes** (note de service n°O-19-13), liée à l'occupation des logements par nécessité absolue de service. Cet indicateur évolue en fonction du taux d'occupation des logements. Les agents effectuent au maximum 54 astreintes de 12h réparties sur l'année.

	SPP logés	SPP extérieurs logés	Volume théorique d'heures d'astreintes logement	Equivalent temps plein (base 63G 31 J)
01/01/2015	110	13	79704	54,99
01/01/2016	110	11	78408	54,10
01/01/2017	102	10	72576	50,08
01/01/2018	92	8	64800	44,71
01/01/2019	95	8	66744	46,05
01/01/2020	85	6	58968	40,69
01/01/2021	87	6	60264	41,58
01/01/2022	88	6	60912	42,03
01/01/2023	99	5	67392	46,5

Données service logement et GSPE2P – SDIS 45

- **La capacité opérationnelle des sapeurs-pompiers volontaires** selon les périodes (jour semaine, nuit semaine, jour week-end et nuit week-end). Cet indicateur varie selon la dynamique de la section volontaire des unités.

Considérant les dispositions réglementaires applicables aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi qu'aux caractéristiques mêmes de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, le bilan de ces indicateurs doit être analysé en jour et nuit semaine et jour et nuit week-end.

Enfin, l'indicateur du taux d'atteinte des POJ par unité (données SPE2P) permettra d'orienter les arbitrages en matière de répartition des effectifs.

Récapitulatif des indicateurs de gestion de l'effectif cible des SPP postés (hors officiers)	
Indicateur	Commentaires
Taux d'indisponibilité opérationnelle	Spécialités chronophages, encadrement d'actions de formation, impact d'une évolution réglementaire formation, dialogue social etc.,
Taux d'indisponibilité opérationnelle lié aux arrêts de travail	Accidents de travail, arrêts maladie,
Taux d'occupation des logements casernés et logements extérieurs	Liés à l'âge de sapeurs-pompiers et à la politique de recrutement, attractivité pour le SDIS 45
Taux d'agent en activité à temps partiel	Demandes individuelles de temps partiel "de droit" ou sur "autorisation" avec ou sans cotisation
Taux de réponse des sapeurs-pompiers volontaires	Lié à la volatilité et à la caractéristique des sections SPV des unités; encadrement SPV inclus.

Répartition des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels

A la demande des chefs des Centres d'Incendie et de Secours, la répartition est susceptible d'évoluer annuellement selon les indicateurs ci-dessous.

Centre Secours Principal	Effectif cible fixé à 303 opérationnels pouvant être étendu à un maximum de 308 en cas d'inaptes définitifs non repositionnés	Catégorie de grade composant la POJ	Effectifs nécessaire à la garde (RO*)
Orléans sud	51	adjudants	2
		sergents	3
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	9
		Effectif total	14
Montargis	60	adjudants	3
		sergents	4
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	11
		Effectif total	18
Orléans centre	59	adjudants	2
		sergents	4
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	11
		Effectif total	17
Orléans nord	59	adjudants	3
		sergents	4
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	11
		Effectif total	18
Ormes - Saran	6	adjudants	1*
		sergents	1*
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	2
		Effectif total	3
Chécy	3	adjudants	1*
		sergents	1*
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	2
		Effectif total	3
Pithiviers	36	adjudants	1
		sergents	2
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	8
		Effectif total	11
Gien	34	adjudants	1
		sergents	2
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	8
		Effectif total	11
Total	303 + 5	adjudants	12 à 14
		sergents	19 à 21
		caporaux-chefs caporaux, et sapeurs	62
		Effectif POJ total	95
		Effectif PON total	80

(*) Référence au règlement opérationnel en vigueur (dernière version par arrêté préfectoral signé en date du 26/07/23) : **effectif comprenant un chef d'agrès une équipe OU tout engin.**



Calendrier général de gestion des emplois, des effectifs et de compétence :

Calendrier de gestion annuelle des ressources humaines (volet opérationnel CIS)			
Phase d'évaluation des besoins et de projection pour l'année	Phase de mouvement interne (mobilités à grade égal)	Phase de réajustement des effectifs	Phase de mise en oeuvre
T4 N-1	T1 N+0	T2 N+0	T3 N+0
Evaluation des besoins des unités pour l'année (réajustement de la GEPC) Besoins en effectif (répartition des 303+5 ETP SPP postés) Besoin en encadrement (application des LDG par grade)	Actualisation des besoins par unité pouvant orienter les mobilités internes	Procédure de nomination et d'avancement Recrutement externe (formés)	
	Ouverture des postes à profil particulier (CIS garde à dominante 10h / fonctionnel)	FISPP	
	Appel à mobilité volontaires à grade égal		
	Arbitrage des mobilités volontaires (interne)		
	Ventilation des promus	Ventilation des recrues (externes)	
Recrutement et affectation de CDD SPV selon les besoins			
	CAP	CAP	
LDG			
Conduite, mise en œuvre			
Instance			
Formation			

b. Les sapeurs, caporaux et caporaux-chefs

Les effectifs cibles théoriques de sapeurs, caporaux et caporaux-chefs nécessaires dans chaque unité opérationnelle du SDIS du Loiret sont définis au sein de ce document en application des indicateurs de gestion des ressources (gestion des effectifs SPP à dominante postée).

Le besoin en recrutement des sapeurs, caporaux et caporaux-chef est défini par la résultante du bilan annuel des effectifs, ajustés par centre après la nomination et la mobilité des sous-officiers. Cet effectif de sapeurs, caporaux et caporaux-chef est défini par déduction du nombre de sous-officiers composant l'effectif des SPP postés et de l'effectif cible des SPP Postés.

c. Les sous-officiers

Les effectifs cibles théoriques par grade et par unité opérationnelle sont définis pour atteindre les besoins opérationnels et de management. Une réactualisation de la répartition par unité pourra être envisagée chaque année de façon à :

1. Réactualiser les prévisions du besoin en fonction de l'évolution de l'effectif connu et à venir
2. Piloter de façon dynamique les postes ouverts dans les centres pour nomination en fonction de l'évolution des indicateurs (CF II.3)

Les effectifs cibles théoriques de sous-officiers nécessaires dans chaque unité du SDIS du Loiret sont dimensionnés sur la base du RO qui détaille les besoins en termes de fonction (CAUE, CATE) constituant ainsi le potentiel opérationnel journalier.

La définition d'un effectif cible doit permettre de garantir l'encadrement des effectifs composant le POJ. L'expérience des dernières années montre qu'un sureffectif d'encadrement génère une récurrence importante de prise de fonctions inférieures décalant par conséquence chacune des strates (des sergents, des caporaux et caporaux-chefs). Enfin, la définition de cet effectif permettra aux agents de se projeter dans un déroulement de carrière. L'effectif cible doit donc répondre à ces enjeux.

Par déclinaison du besoin journalier défini par le règlement opérationnel, une première projection théorique peut être déterminée sur la base de 5 ETP pour couvrir un besoin d'un agent. D'autres indicateurs doivent permettre d'affiner au plus juste le besoin d'encadrement par unité. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'un besoin faible (par exemple un seul CATE dans la POJ), il est nécessaire d'augmenter l'effectif théorique au-delà des 1 pour 5 car l'impact d'un arrêt de travail générera un risque de rupture important. Les chefs des unités ont ainsi pu ajuster les effectifs cibles s'approchant des effectifs connus en 2012.

Répartition des effectifs par CIS en garde

Centre d'Incendie et de Secours Posté	Catégorie de grade composant la POJ	Effectifs nécessaires à la garde (RO)	Effectif théorique nécessaire	Effectif au 1 ^{er} septembre 2023
Orléans sud	Adjudants	2	12	16
	Sergents	3	15	11
	HDR	9	24	24
	Effectif total	14	51	51
Montargis	Adjudants	3	15	17
	Sergents	4	20	15
	HDR	11	25	28
	Effectif total	18	60	60
Orléans centre	Adjudants	2	12	14
	Sergents	4	20	17
	HDR	11	27	28
	Effectif total	17	59	59
Orléans nord	Adjudants	3	15	17
	Sergents	4	20	16
	HDR	11	24	29
	Effectif total	18	59	62
Ormes Saran	Adjudants	1*	2	4
	Sergents	1*	2	0
	HDR	2	2	1
	Effectif total	3	6	5
Chécy	Adjudants	1*	1	2
	Sergents	1*	1	1
	HDR	2	1	0
	Effectif total	3	3	3
Pithiviers	Adjudants	1	7	11
	Sergents	2	12	7
	HDR	8	17	17
	Effectif total	11	36	35
Gien	Adjudants	1	7	11
	Sergents	2	12	8
	HDR	8	15	15
	Effectif total	11	34	34
Total	Adjudants	12 à 14	71	92
	Sergents	19 à 21	102	75
	HDR	62	135	142
	Effectif total POJ	95	308	309
	Effectif total PON	80		

Le besoin exprimé ci-dessus montre un surplus d'adjudants et un déficit de sergents.

Répartition des effectifs par CIS garde à dominante 10h

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le 24/10/2023



ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE

CIS G10	Catégorie de grade composant la POJ	Effectif théorique nécessaire	Effectif au 1 ^{er} septembre 2023
Beaugency	Adjudants	2	1
	Sergents	1	1
	HDR	0	0
	Effectif total	3	2
Meung/Loire	Adjudants	2	2
	Sergents	2	1
	HDR	0	1
	Effectif total	4	4
Jargeau	Adjudants	2	2
	Sergents	1	0
	HDR	0	0
	Effectif total	3	2
Chateauneuf/Loire	Adjudants	2	2
	Sergents	2	1
	HDR	0	0
	Effectif total	4	3
Sully/Loire	Adjudants	2	2
	Sergents	2	2
	HDR	0	0
	Effectif total	4	4
Neuville-aux-Bois	Adjudants	2	0
	Sergents	0	1
	HDR	0	1
	Effectif total	2	2
Beaune-la-Rolande	Adjudants	2	1
	Sergents	1	1
	HDR	0	0
	Effectif total	3	2
Ferrières-en-Gâtinais	Adjudants	2	1
	Sergents	0	1
	HDR	0	0
	Effectif total	2	2
Courtenay	Adjudants	2	1
	Sergents	1	1
	HDR	0	0
	Effectif total	3	2
Château-Renard	Adjudants	2	0
	Sergents	0	1
	HDR	0	1
	Effectif total	2	2
Bellegarde	Adjudants	2	1
	Sergents	0	0
	HDR	0	1
	Effectif total	2	2

Briare	Adjudants	2	
	Sergents	0	
	HDR	0	0
	Effectif total	2	1
Total	Adjudants	24	14
	Sergents	10	10
	HDR	0	4
	Effectif total	34	28

Phase 1 : Atteindre les effectifs cibles d'encadrement en 5 ans maximum.

1.1 Pour les adjudants

Une projection théorique tenant compte essentiellement de l'atteinte de la limite d'âge, permet d'identifier une réduction prévisible des effectifs d'adjudant et un maintien des effectifs de sergent (moyenne d'âge plus jeune).

La baisse des effectifs d'adjudant pourrait être plus rapide par différents facteurs :

- La mutation externe,
- La réussite et la nomination interne ou externe aux concours de lieutenant (LTN 1 ou 2),
- La nomination au choix des lieutenants de deuxième classe,
- Les positions d'inaptitude définitives

Pour les adjudants, la démarche devra s'inscrire dans une dynamique de baisse des effectifs. Pour permettre un déroulement harmonieux des carrières, et malgré un besoin inexistant, il sera procédé à la nomination **d'un agent pour trois départs** de l'année précédente.

Les CS nécessitant des sous-officiers SPP dans leur effectif doivent disposer d'adjudants CATE pour garantir la réponse opérationnelle.

1.2 Pour les sergents

Pour les sergents, les nominations s'opéreront essentiellement par voie de recrutement interne de façon à favoriser les évolutions de carrière. Il s'agit là de maintenir un niveau d'attractivité de l'établissement favorable au maintien des effectifs. Selon les réussites aux concours et examens, et en intégrant l'effectif cible à atteindre dans les 5 années, il sera évalué annuellement la capacité de l'établissement à nommer des sergents **de façon régulière et lissée jusqu'à atteindre l'effectif cible.**

Par exemple, s'il a été identifié pour l'année n-1 le départ de 4 adjudants pour la retraite, 1 adjudant lauréat au concours de lieutenant de 1^{ère} classe, 1 adjudant nommé LTN 2 dans le cadre des nominations au choix, 1 sergent en mutation externe, l'effectif d'adjudant baisse de 6 agents et d'un sergent.

Phase 2 : Stabiliser les effectifs d'encadrement en nommant en fonction des besoins réactualisés le cas échéant des agents.

En bilan, et de façon à atteindre l'objectif cible d'encadrement dans les unités, l'établissement procédera à la nomination **par an durant 5 ans. : De 1 à 2 adjudants et de 6 à 8 sergents.** Cet effectif sera réajusté en fonction de la réalité présentée ci-dessus.

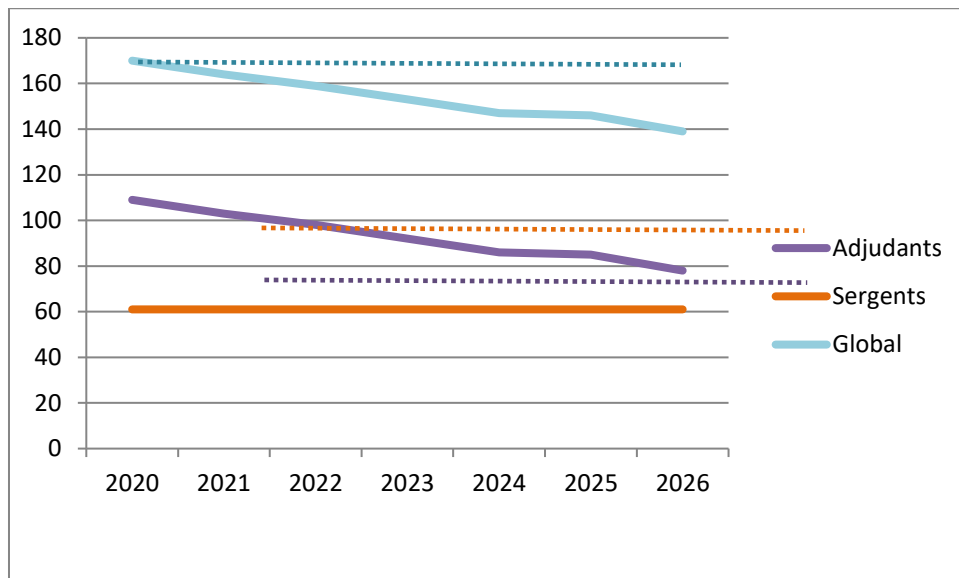
Par exemple, s'il a été identifié pour l'année n-1 le départ de 4 adjudants pour la retraite, 1 adjudant lauréat au concours de lieutenant de 1^{ère} classe, 1 adjudant nommé LTN 2 dans le cadre des nominations au choix, 1 sergent en mutation externe, l'effectif d'adjudant baisse de 6 agents et d'un sergent.



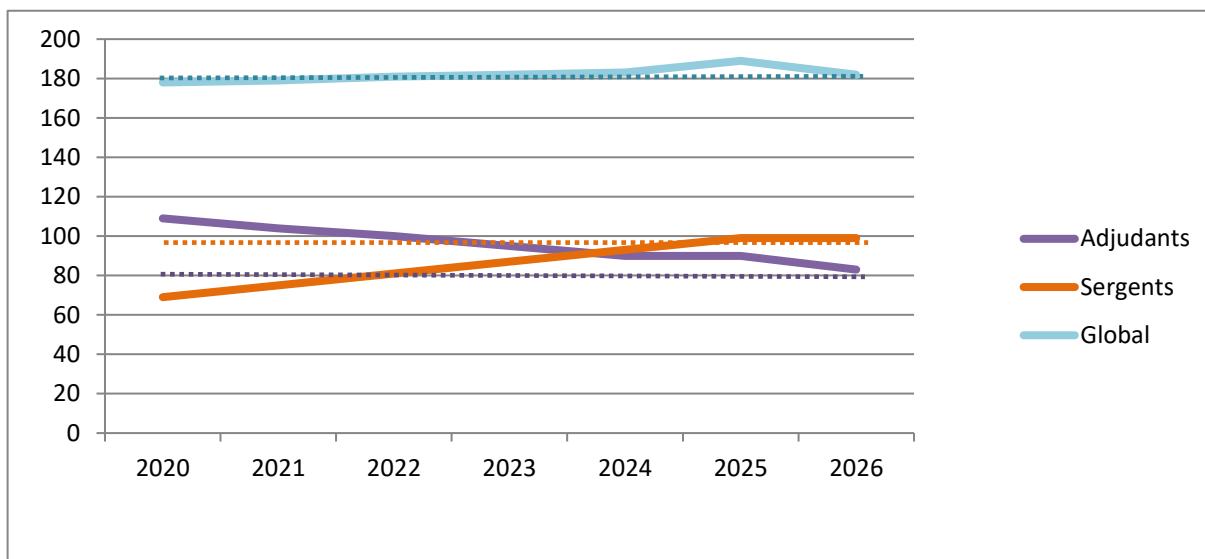
En phase 1, l'établissement pourrait procéder à la nomination de **10 sergents**.

En phase 2, l'établissement pourrait nommer 6 adjudants et 7 sergents en remplacement de la totalité des agents partis.

Evolution théorique des effectifs par grade (facteur d'âge uniquement)



Evolution théorique des effectifs avec nomination par grade (facteur d'âge uniquement)



Les sous-officiers de garde

1. Cadre réglementaire

Conformément au cadre d'emploi des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, le grade d'adjudant permet l'accès à l'emploi de sous-officier de garde (Décret n° 2016-76 du 29 janvier 2016 modifiant le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels).

2. Mission

Les sous-officiers de garde participent à l'activité opérationnelle de l'unité en qualité de chef d'agrès tout engin.

En fonction du nombre d'agents composant le POJ, soit ils assurent, sous l'autorité du chef de centre, les missions confiées au titre du sous-officier de garde, soit ils suppléent l'officier de garde lorsque l'effectif du POJ est supérieur ou égal à 10 sapeurs-pompiers.

Dans les deux cas, ils sont chargés de gérer les moyens et l'activité de l'équipe de garde sous l'autorité du chef de centre ou de son représentant (chef de garde par exemple).

3. Effectif cible des sous-officiers de garde par type d'unité

Typologie d'unité	Effectif cible Chef de garde (emploi fonctionnel)
CIS avec POJ inférieur à 10 SP Postés	Maxi 7 agents.
CIS avec POJ supérieur ou égal à 10 SP Postés	Maxi 7 agents.

Les chefs de centre sont chargés de désigner, dans les proportions indiquées, les agents occupant ces fonctions. Cet emploi sera évalué par l'autorité hiérarchique dans les mêmes conditions que les emplois opérationnels et d'encadrement.

Dès lors qu'ils seront identifiés et après formation durant toute la durée d'occupation de ce poste et dès qu'ils en assurent la fonction opérationnelle, ils percevront la prime de responsabilité définie par les textes réglementaires en vigueur.

Responsabilité particulière du grade d'adjudant	Traitement IB moyen (en pourcentage)
Chef d'agrès tout engin	13%
Sous-officier de garde	16%

Impact de la mise en œuvre de ces dispositions sur l'effectif d'adjudants

Centre	Catégorie de grade composant la POJ	Effectifs nécessaires à la garde (RO)	Effectif théorique nécessaire (RO x5 réajusté)	Effectif cible des sous-officiers de garde	Effectifs du centre au 1 ^{er} sept 2020/1 ^{er} janvier 2024	Effectif cible des sous-officiers de garde actuel
Pithiviers	Adjudants	1	7	7	14/11	7
Gien	Adjudants	1	7	7	15/11	7
Total	Adjudants	12	68	14	109/92	14

Afin de coordonner l'effectif opérationnel et de gérer les mo
responsabilité des chefs de CIS astreinte disposant d'un PO
SPP inférieur à 9, il convient d'instaurer la fonction de sous-officier de garde aux
adjudants affectés dans ces unités.

d. Le CTA-CODIS

1. Les emplois

Les emplois du CTA CODIS sont recensés dans le référentiel de compétence SIC conformément à l'annexe 1 de l'arrêté du 13 décembre 2016.

- L'opérateur ou chef opérateur de salle opérationnelle a pour mission de traiter en temps réel tous les appels d'urgence et/ou d'assurer le suivi opérationnel et administratif des opérations. 2 fonctions distinctes existent :
 - o L'OTAU (Opérateur de Traitement des Appels d'Urgence)
 - o L'OCO (Opérateur de Coordination Opérationnel)Il est placé sous l'autorité d'un chef de salle ou d'un adjoint de chef de salle.
- Le chef de salle ou adjoint de chef de salle opérationnelle a pour mission d'assurer la responsabilité et le fonctionnement de la salle opérationnelle durant son activité. Cette mission se décline en 4 domaines d'activités :
 - o La gestion de l'activité des opérateurs
 - o La gestion des systèmes d'information et de communication des salles opérationnelles
 - o La gestion opérationnelle des moyens
 - o La remontée d'informations

Il est placé sous l'autorité de l'officier CODIS

2. Cadre d'emploi

Les opérateurs de salle opérationnelle appartiennent au cadre d'emploi des sapeurs, caporaux et caporaux chefs. Ces deux derniers grades peuvent occuper l'emploi de chef opérateur.

Quelques personnels administratifs et techniques appartenant à la filière technique occupent actuellement ces fonctions.

Les adjoints au chef de salle opérationnelle appartiennent au cadre d'emploi des sergents et adjudants.

Les chefs de salle opérationnelle appartiennent au cadre d'emploi des lieutenants deuxième, première et hors classe.

3. Effectifs cibles :

Pour les emplois d'opérateur et de chef opérateur, dans l'éventualité du départ de l'intégralité des opérateurs PATS, le dimensionnement des effectifs opérateurs SPP, dans le cadre d'un POJ JOUR de 4 et d'un POJ NUIT de 3 sera le suivant :

- 20 SPP (représentant un potentiel de 2000 gardes de 12h)
- 19 SPV (représentant un potentiel de 570 gardes de 12h)

Pour l'emploi de chef de salle, l'effectif cible est fixé, *a minimum*, 8 ETP SPP.

4. Règles d'avancement et de mobilité

Pour les opérateurs et chef-opérateur, les règles communes à l'avancement définies précédemment seront appliquées.

Les officiers à dominante postée affectés au CTA CODIS seront soumis à la même règle d'avancement et de mobilité que les officiers à dominante hors-rang.

e. Les sapeurs-pompiers professionnels à dominante SHR

Les sapeurs-pompiers peuvent occuper des emplois de direction, d'encadrement, administratif ou technique en fonction de leurs grades, de leurs formations ou de leur aptitude.

Ils assurent des sujétions opérationnelles sous la forme d'astreintes et/ou de gardes postées conformément au règlement intérieur du SDIS du Loiret (délibération n°2019-A6 du 29/04/2019). Le temps en SHR doit être supérieur au temps équivalent qui découle des gardes postées.

Au sein du SDIS 45, ils sont répartis sur les Directions, Groupements et Services de la manière suivante (effectif au 1^{er} décembre 2023) :

Service	Sergent	Sergent-chef	Adjudant	Adjudant-chef	Lieutenant 2CL	Lieutenant 1CL	Lieutenant HC	Capitaine SPP	Commandant SPP	Lieutenant-colonel SPP	Colonel	Contrôleur général SPP	Total général
Direction											1	1	2
SPE2P						1				1			2
DSF				1									1
DSO										1			1
GOC FOR	1	1	2	2	2		1	1					12
GTL				2		1			1	1			5
GOC OPS					6	6	1	2		1			16
GUT								1	1	1			3
G3P			1		3	6	1	2	2	1			16
GRH										1			1
Citoyenneté				1	1			1		1			4
MAD						1	1		2				4
Total général	1	1	3	6	12	15	4	7	6	1	1		67

Les sous-officiers répondent en tous points aux conditions du cadre d'emploi de recrutement vues dans les chapitres précédents.

f. Les officiers de catégorie A

Le nombre de commandants et de lieutenants colonels susceptibles d'être promus au sein de chaque service départemental d'incendie et de secours est défini conformément aux dispositions des articles R.1424-23-1 à R.1424-23-3 du CGCT.

Le nombre des officiers et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente comprenant les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du service départemental d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompiers professionnels, dans les conditions suivantes :

- 1° Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers ;
- 2° Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers ;
- 3° Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers ;
- 4° Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers ;
- 5° Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers.

Aux officiers et sous-officiers dont le nombre est déterminé par l'article précédent s'ajoutent les officiers en fonction dans les groupements dont le nombre maximum est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Un tableau récapitulatif émanant de la DGSCGC, permettant de connaître les modalités (quotas, conditions statutaires, références juridiques) et les choix pour chaque grade se trouve en annexe.

Il est toutefois rappelé que la nomination au choix est un dispositif qui est activé **de façon très exceptionnelle** en répondant à un besoin du Service et à la discrétion de l'autorité d'emploi.

g. Les SPP du SSSM

A – Contexte réglementaire

Les cadres d'emplois des agents du SSSM sont régis dans les décrets suivants :

- **Infirmiers SPP : décret 2016-1176 portant statut particulier du cadre d'emploi des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels**
- **Cadres de santé SPP : décret 2016-1177 portant statut particulier du cadre d'emploi des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels**
- **Médecins et pharmaciens SPP : décret 2016-1236 portant statut particulier du cadre d'emploi des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels**

Les documents RH du SDIS sont les suivants :

- **Délibération n°2013-C8 dernière mise à jour des ratios promu-promouvables**
- **Tableau des effectifs au 1^{er} septembre 2020**

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- **Les effectifs SPP du SSSM au 1^{er} septembre 2020 : 9 agents**

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total
	H	F	H	F	
En nombre	1	7	1	1	10
En ETP	1	7	0,5	0,5	9

Tous les agents SPP du SSSM appartiennent à la catégorie A.

2) Les métiers et grades des agents du SSSM

Cadre d'emploi	Fonctions	Nbre d'agents	Grades
Médecins et pharmaciens SPP	Médecin-chef	1	Médecin hors classe
	Médecins de groupement	7	Médecins de classe normale
	Pharmacien-chef	1	Pharmacien hors classe
	Pharmacien	2	Pharmacien hors classe et CN
Cadres de santé SPP	Cadre de santé	1	Cadre santé 1 ^{ère} classe
Infirmiers SPP	Infirmiers de groupement	4	Infirmiers hors classe

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2020	0	0	0	0
2019	0	0	0	0
2018	1	0	0	1
Total	1	0	0	1

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des entrées	Remplacement agent parti	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)
2020	0,7	0	0
2019	0,6	0	0
2018	0,7	0	0
Total	2 (médecins)	0	0

Perspectives et constat sur la situation actuelle du DSSM en termes de ressources humaines :

Au regard de l'effectif cible validé lors du CA du 2 juillet 2018 (besoin supplémentaire validé et non budgétisé) :

Le SSSM est toujours à la recherche d'un 3^{ème} médecin de groupement pour compléter l'équipe médicale.

Au regard de la crise sanitaire : (besoins supplémentaires non validés et non budgétisés) :

Nécessité d'apprécier la baisse des disponibilités des infirmiers SPV, travaillant en centre hospitalier et leur impact sur la continuité des missions du SSSM.

Au regard de l'augmentation opérationnelle liée au SUAP (besoins supplémentaires non validés et non budgétisé) :

Les effectifs de la PUI sont dimensionnés pour l'activité SUAP de 2009. La forte augmentation des interventions SUAP et des sorties VLMS mettant en œuvre un PISU en particulier, mettent la PUI en difficulté lors des absences du préparateur en pharmacie. C'est pourquoi, le recrutement de préparateurs en pharmacie SPV sous le statut d'experts est à étudier.

III. Les actions en faveur de l'égalité professionnelle

1. Les mesures mises en œuvre au sein du SDIS45

Le SDIS45 souhaite garantir à ses agents une égalité de traitement en ce qui concerne leur déroulement de carrière et leur rémunération.

Les avancements de grade et la promotion interne sont réalisés selon des critères identiques à l'ensemble des personnels. Ces critères sont liés principalement aux aptitudes, compétences et à la manière de servir.

Les régimes indemnitaires des personnels sont attribués de manière identique selon les postes occupés, les responsabilités exercées et la manière de servir.

L'ensemble des locaux (locaux administratifs, techniques et casernements) sont par ailleurs aménagés de manière à pouvoir accueillir des personnels de sexe masculin et

féminin, ce qui permet notamment le recrutement dans les de sexe féminin.

Afin de permettre aux agents, quelque-soit leur sexe d'avoir un déroulement de carrière normal tout en conciliant leur temps personnel et leur temps professionnel, les mesures suivantes sont pratiquées actuellement :

- Les horaires de travail des personnels en service hors rang sont aménagés de manière à pouvoir assurer une certaine flexibilité (plages de travail fixes et variables) tout en permettant la continuité de service.
- Le travail à temps partiel est accordé dans la limite des nécessités de service et les agents souhaitant reprendre leur activité à temps complet peuvent le faire généralement sur le poste occupé (Cf. annexe 2 – synthèse du bilan social 2019)

Le SDIS45 veille également dans sa communication à faire apparaître que les postes vacants sont accessibles à tous.

2. Les mesures à développer

Un guide des procédures de recrutement mérite d'être élaboré afin de garantir l'égalité des chances des candidats à l'accès à l'emploi public quel que soit le sexe, l'âge ou l'origine des candidats.

Une attention devra être portée pour prendre en compte la nécessité de féminiser les jurys de recrutement.

3. Un rapport annuel égalité professionnelle

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit l'obligation de renforcer l'égalité professionnelle et de prévenir les discriminations. Toutes les collectivités territoriales devront présenter chaque année devant le comité technique « un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Cette disposition réglementaire permettra au SDIS45 de réaliser un bilan sur les actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle.

IV. La masse salariale et les orientations de la politique salariale

1. La masse salariale du SDIS45

Le contexte financier national, et par répercussion celui des finances locales, demeure particulièrement contraint pour 2023 lourdement impacté par la crise énergétique.

Au titre du budget prévisionnel global, en termes de dépenses indispensables, la masse salariale représente pour le SDIS du Loiret quasiment 70% des dépenses globales de fonctionnement.

A titre d'exemple, les charges de personnel (chapitre 012 – 41 470 145 €) qui seront proposées au BP2023 sont en augmentation de 13.83 % comparativement au budget

primitif 2022. Cet effort important permettra de mettre en œuvre les décisions entérinées lors de la signature du protocole « Alliance » signé le 04 juillet 2022 et entériné par le CASDIS du 27 septembre 2022.

Cette évolution est consécutive à la budgétisation des effectifs prévisionnels au 1er janvier 2023, intégrant notamment les données du protocole « Alliance » et leur impact sur toute l'année.

Par ailleurs, il conviendra de surveiller toutes les nouvelles mesures éventuelles de l'Etat susceptibles d'impacter le volume dédié à la masse salariale.

Pour mémoire, les objectifs inscrits dans le protocole sont les suivants:

- au titre de l'année 2022 :
 - Recrutement de 7 SPP non officiers en CIS en garde
 - Recrutement de 8 SPP non officiers en CIS astreinte
 - Recrutement de 3 SPP officiers
 - Recrutement de 2 PATS
- au titre de l'année 2023 :
 - Recrutement de 11 SPP non officiers en CIS en garde
 - Recrutement de 9 SPP non officiers en CIS astreinte
 - Recrutement de 3 SPP officiers
 - Recrutement de 2 PATS
- au titre de l'année 2024 :
 - Recrutement de 10 SPP non officiers en CIS en garde conditionnés à l'atteinte des objectifs partagés et à l'évolution des indicateurs de suivi
 - Recrutement de 2 SPP officiers

2. Les orientations de la politique salariale

Les orientations et les perspectives à l'horizon 2022-2026 relatives à la politique salariale sont étroitement conditionnées à la convention liant le SDIS au Conseil Départemental du Loiret.

L'ambition de l'institution est également de mettre en œuvre les objectifs du protocole alliance pour permettre :

- la tenue des POJ des CIS en garde afin de répondre à 95% de la charge opérationnelle prévisible des unités concernées
- la possibilité pour les CIS astreinte de répondre à leur contrat opérationnel

Des indicateurs sont établis afin de permettre un suivi objectif de l'effet des mesures proposées notamment :

- Taux de tenue des POJ
- Taux d'absentéisme par nature
- Nombre de SPP non officiers logés produisant des astreintes en CIS en garde
- Taux de couverture opérationnelle des CIS en Garde
- Charges opérationnelles par CIS en garde et par catégorie d'agent (CATE, CAUE, CE, équipier),
- Taux de tenue des astreintes dans les CIS astreinte
- Statistique opérationnelles (évolution globale : par typologie, par secteur...)
- Taux d'occupation des emplois opérationnels ouverts (CATE, CAUE, CE, équipier, ...)

V. Les conditions de travail et la prévention des risques

1. L'évaluation des risques et la prévention des risques professionnels

Bilan

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. **Elle consiste à identifier les risques** auxquels sont soumis les personnels, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue **l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail et est le préalable à la rédaction d'un plan d'actions SST. Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un "document unique"** (articles R. 4121-1 du Code du travail et suivants).

Le Document unique du SDIS est rédigé depuis 2012. Le référentiel opérationnel est abordé. Des extraits par unités de travail sont téléchargeables sur l'intranet du SDIS et il est mis à jour tous les deux ans pour la partie opérationnelle et les fonctions supports et tous les 3 ans pour les centres d'intervention et de secours.

Cette évaluation sert de base à la rédaction d'un programme annuel de prévention validé annuellement par le CHSCT et joint en annexe.

Cette évaluation des risques a également permis d'identifier des axes prioritaires qui ont fait l'objet de plans d'actions spécifiques ou qui conduiront à des actions de sensibilisation :

- *Plan de prévention du risque routier*
Mis en place en 2013 et subventionné par le FNP, ce plan a permis de diminuer notre sinistralité routière de presque 50%.
- *Plan de prévention et de lutte contre les addictions*
Fruit de la collaboration entre RH et SSSM, ce plan a permis la création d'outils pour gérer une situation ou un comportement anormal et la rédaction du règlement intérieur en la matière.
- *Plan d'actions Santé Qualité de Vie en Service (SQVS)*
Validé par les membres du CHSCT en 2019 suite aux résultats des Focus-Groups, ce plan d'actions suit la mise en œuvre de 23 actions prioritaires pour améliorer la qualité de vie en service.
- *Plan de prévention du risque routier*
Mis en place en 2013 et subventionné par le FNP, ce plan a permis de diminuer
- *Actions de sensibilisation à conduire dans le cadre de l'infobésité*
- *Actions de sensibilisation à conduire dans le cadre de la santé mentale*

2. Exercice de la médecine préventive au profit des agents du SDIS

Bilan

Les missions du service de médecine préventive sont décrites dans le décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Ces agents conseillent l'autorité territoriale en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'hygiène générale des locaux de service ou les espaces de restauration ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'information sanitaire.

Le SDIS45 conventionne avec le Centre Départemental de Gestion du Loiret pour assurer les visites médicales des PATS Les principaux objectifs de travail sont :

- prévention des addictions,
- prévention de l'obésité,
- traçage et suivi des expositions (CMIC, RAD, EGE...),
- réorganisation de la cellule psychologique...

3. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)

Bilan

La FSSSCT est une émanation du comité social territorial chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents ainsi que de leur sécurité au travail.

Elle a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique.

A ce titre, elle est consultée sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Elle participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service.

Le fonctionnement, le rôle et les missions de ses membres sont décrits dans le décret régissant le Comité Social Territorial.

VI. Le dialogue avec les partenaires sociaux

Les représentants des Organisations Syndicales (OS) bénéficient d'un droit d'expression direct et collectif sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Le Président du CASDIS ou son représentant, en tant que président de séance, assure le bon ordre des débats et veille à ce que tout le monde ait le droit d'être entendu et puisse s'exprimer librement.

Aussi, très attachés à ces valeurs de liberté d'expression et dans une volonté de dialogue mutuel dans un état d'esprit bienveillant, le Président du Conseil d'Administration du SDIS et son équipe de Direction s'inscrivent dans une démarche continue, constructive et participative d'échanges avec les partenaires sociaux.

A ce titre, le Président du CASDIS reçoit régulièrement les partenaires. Le Directeur Départemental reçoit également individuellement au minimum 3 fois par an chaque

OS et un dialogue social commun est organisé au minimum chaque instance organisationnelle majeure.

VII. L'attractivité du SDIS45

Objectifs visés de l'attractivité du territoire et de l'établissement :

- Attirer et intégrer de nouveaux actifs sur le territoire en améliorant les dispositifs d'accueil, les conditions d'installation, en favorisant le lien social
- Favoriser les recrutements et notamment sur des cadres d'emploi dont les besoins sont criants (exemple du cadre d'emploi des lieutenants)
- Favoriser une installation et une prise de poste sur le long terme avec une perspective d'évolution de carrière ou de parcours de carrière (changement de poste)
- Développer le volet communication, de « marketing territorial » : être plus visible sur les réseaux sociaux notamment.

Perspectives sur les axes de développement et pistes de travail à envisager :

- 1) L'attractivité de l'établissement peut également reposer sur l'attractivité du territoire en tant que tel: un partenariat avec l'office du tourisme permettrait d'accueillir les nouveaux arrivants avec une connaissance plus fine du lieu de vie, des activités existantes, de la dynamique de territoire.
Axes de développement à envisager : crèches, restauration d'entreprise.
- 2) Travailler sur un partenariat, développer un réseau avec les prestataires de l'emploi pour proposer un accompagnement à la recherche d'emploi pour les conjoints ou conjointes de futurs recruté(e)s.
- 3) Logements de fonction mis à disposition :
- 4) Attractivité au niveau de l'opérationnel, des spécialités, matériels et infrastructures.
- 5) Plage de travail (récup de la délib.)
- 6) Proposition d'accès aux échelons spéciaux pour les grades qui le permettent par délibération après avis du CST.



-PARTIE 2 -

ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

I. Stratégie institutionnelle d'équité pour tous les agents du SDIS

Préambule

Cette 2^{ème} partie fixe, en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent notamment à travers la diversité de son parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de sa capacité d'adaptation, et le cas échéant de son aptitude à encadrer une équipe.

L'avancement des agents (fonctionnaires) dans la fonction publique territoriale et notamment au sein d'un Service Départemental d'Incendie et de Secours comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Il peut également changer de cadre d'emploi par promotion interne.

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale et se traduit par une augmentation de traitement.

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités stipulées à l'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le tableau annuel d'avancement mentionné au 1^o et au 2^o de l'article 79 est arrêté par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par chaque statut particulier. L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les agents inscrits sur un tableau d'avancement. Les agents ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau. L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par l'agent de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

La gestion d'une carrière d'un agent peut être subite, c'est-à-dire dans l'attente des avancements d'échelon à l'ancienneté et de propositions de l'employeur, ou plus dynamique, c'est-à-dire à l'initiative de l'agent lorsqu'il remplit les conditions minimales réglementaires (conditions d'ancienneté et de grade) tout en intégrant les contraintes inhérentes au service.

Aussi, **une stratégie en matière de promotion et de valorisation du parcours de chacun des agents est mise en œuvre au sein du SDIS du Loiret** et articulée autour des 4 principes décrits ci-dessous :

Principe N°1 : La valeur professionnelle de l'agent

Chaque agent, Femme ou Homme, du SDIS du Loiret, SPP ou PATS, bénéficiera de la même grille d'évaluation et ce quel que soit sa filière (Sapeurs-Pompiers, Administrative, Technique), sa catégorie (A, B ou C), son cadre d'emploi, son grade avec 3 critères « socles » commun à tous et à pondération égale axés sur la valeur professionnelle de l'agent et notamment en tenant compte de ses qualités intrinsèques et de sa « manière de servir » à savoir :



- o Les compétences professionnelles et techniques
- o Les qualités relationnelles
- o L'engagement professionnel portant notamment sur les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs fixés.

Principe N°2 : Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent

Il convient également de tenir compte pour chaque agent du SDIS du Loiret, de la densité et de la richesse de son parcours, des acquis que ce parcours ont permis de capitaliser et du potentiel détecté en lui par sa hiérarchie.

Il ne s'agit pas de récompenser un certain nombre d'année de services effectuées de manière globalement satisfaisante mais bien de valoriser les fonctions occupées ou les diverses activités professionnelles ou extra-professionnelles exercées.

Aussi, dans le cadre de l'élaboration de cette grille d'évaluation une différence sera réalisée entre l'avancement de grade et la promotion interne. Ces deux situations permettent à l'agent d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière. Pour autant, concernant :

- o La situation N°1 : **avancement de grade**. L'avancement de grade concerne un **changement de grade à l'intérieur du même cadre d'emploi** dans lequel est affecté l'agent. Deux critères supplémentaires sont pris en compte dans la grille d'évaluation respectivement « les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent et sa capacité à être force de proposition » (c'est-à-dire sa capacité d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et ce dans le même cadre d'emploi) et son « ancienneté dans le grade ».
- o La situation N°2 : lorsque le statut le permet, **la promotion interne**. La promotion interne concerne un **changement de grade dans un autre cadre d'emploi** dans la même catégorie ou une catégorie supérieure. Un seul critère supplémentaire sera pris en compte « les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent et sa capacité à être force de proposition » (c'est-à-dire sa capacité d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et ce dans un cadre d'emploi supérieur).

En résumé, représentation des principes 1 et 2 sous forme de tableau

	CRITERES	Avancement de grade <i>notation sur 100 pts</i>	Promotion interne <i>notation sur 100 pts</i>	
Principe N°1	Les compétences professionnelles et techniques Savoir-faire en relation avec la fonction exercée	20 pts	20 pts	SAVOIR-FAIRE de l'agent
	Les qualités relationnelles Savoir-être relationnel axé sur le rapport et le lien avec autrui en relation avec la fonction exercée	20 pts	20 pts	SAVOIR-ETRE de l'agent
	L'engagement professionnel Savoir-être axé sur la posture de l'agent et sur la prise en compte d'un environnement ou une situation et sur la réaction de l'agent en relation avec la fonction exercée	20 pts	20 pts	
Principe N°2	Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition Les connaissances accumulées par l'agent, les savoir théoriques et techniques qui s'acquièrent par la formation, l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle.	30 pts	40 pts	Connaissance de l'agent
	Ancienneté dans le grade	10 pts		

Principe N°3 : L'équité entre tous les agents

Réunir de manière séquentielle une commission d'harmonisation et de dialogue social avec les partenaires sociaux sur les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents du SDIS.

L'objectif de ces instances est de fournir à l'attention de l'autorité territoriale une aide à la décision de façon à garantir l'équité dans l'utilisation et l'interprétation des critères et des pondérations définis ci-après.

Principe N°4 : Le Choix de l'autorité territoriale

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tiendra compte des éléments proposés respectivement par ces deux instances dans le respect du pouvoir discrétionnaire qui appartient à l'autorité territoriale.

(*) - Création d'une commission d'harmonisation

Une commission d'harmonisation sera créée afin d'étudier tous les dossiers des candidats remplissant les conditions de nomination et en faisant la demande à l'autorité.

Cette commission se réunira, a minima, 1 fois/an et sera composée:

- *D'un représentant du directeur départemental (DD/DDA) qui sera nommé président de la commission,*
- *Des Directeurs de Services : DSO, DSSM et DSF,*
- *Du chef du Groupement des Unités Territoriales,*
- *D'un représentant du Groupement des Ressources Humaines,*
- *D'un représentant des chefs de structures concernés par les promotions proposées,*
- *Un représentant de chaque organisation syndicale en cohérence avec le cadre d'emploi des avancements de grade et des promotions internes proposés.*

Aucune décision ne sera prise à l'issue de cette commission.

II. Les avancements de grade et la promotion interne des PATS

1. Contexte réglementaire

Statut de la fonction publique territoriale

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décrets relatifs aux classements des fonctionnaires territoriaux

- Filière administrative
 - Attachés territoriaux : Décret 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.
 - Rédacteurs territoriaux : Décret 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
 - Adjoints administratifs : Décret 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

- Filière technique

- Ingénieurs territoriaux : Décret 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.
- Techniciens territoriaux : Décret 2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.
- Agents de maîtrise territoriaux : Décret 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.
- Adjointes techniques territoriaux : Décret 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjointes techniques territoriaux.

2. Avancement de grade

L'agent reste dans son cadre d'emploi

Pratique actuelle :

Taux votés par le SDIS45 (Cf. délibération 2013- C8)

A l'ancienneté (au choix) : ratio jusqu'à 50% (exception 100% pour les catégories C, hormis pour agent de maîtrise principal : 50%). A arrondir à l'entier supérieur.

A ce jour, le principal critère retenu repose sur les valeurs professionnelles (absence de définition claire sur ce que recouvre ce terme. Lorsqu'il y a un choix à faire, c'est la fonction tenue qui prime)

Préconisation :

Par souci d'équité et comparativement au ratio appliqué aux SPP toute catégorie confondue, nous préconisons d'appliquer le ratio à 100% pour toutes les catégories de la filière administrative et technique.

L'avancement de grade ne sera obtenu que si l'agent remplit les critères à hauteur de 80 points minimum et à condition que le SDIS du Loiret dispose d'un poste éligible et disponible.

Par souci de transparence et d'égalité de traitement, nous proposons de retenir plusieurs critères et de les pondérer. Ces mêmes critères devant être notifiés aux agents concernés.

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies (ancienneté, échelon, examen et respect du référentiel de poste).

La collectivité définit des critères applicables issus en partie du RIFSEEP (part variable CIA) :

Proposition de définir des critères avec un système de pondération (sur 100 points).

Pour les 3 Catégories (A/B/C)

Proposition de reprendre les critères globaux définis antérieurement dans le cadre de la part variable du RIFSEEP et d'y rajouter des critères spécifiques en lien avec les missions attendues du cadre d'emploi.

Critères Agents PATS, Catégories A, B et C	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

3. Nominations suite à concours/examen

Suite à un examen professionnel : avancement à 100% à condition que le poste soit éligible en lien avec le référentiel de poste et que les critères de la valeur professionnelle soit respectée.

4. La promotion interne

L'agent change de catégorie et / ou de cadre d'emploi.

Pratique actuelle :

Au choix et suite à un examen professionnel : dictée par les textes à chaque statut particulier : on regarde toujours le grade d'accueil pour connaître les conditions + le quota (on ne comptabilise que les mutations ou les nominations suite à concours).

Clause de sauvegarde : le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emploi considéré lorsque ce calcul permet un nombre de promotion supérieur à celui résultant de l'application normale du quota (cf. article 16 du décret 2006-1695)

Clause de non recrutement : cf. article 30 du décret 2013-593 : Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

A arrondir à l'entier inférieur.

Proposition de définir des critères avec un système de pondération (sur 100 points).

Pour les 3 Catégories (A/B/C)

Proposition de reprendre les critères globaux définis antérieurement dans le cadre de la part variable du RIFSEEP et d'y rajouter des critères spécifiques en lien avec les missions attendues du cadre d'emploi.

Critères Agents PATS, Catégories A, B et C	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	40

III. Les avancements de grade et la promotion interne des SPP

1. Les modalités de nomination au choix des sapeurs-pompiers professionnels sont inscrits en annexe (document émanant de la DGSCGC)

- a. Les sapeurs, caporaux et caporaux-chefs

1. Cadre d'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2017, il comprend trois grades par le décret n°2012-520 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

Critères d'avancement au grade de caporal « au choix »

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

Condition de nomination: **80 points minimum**

2. Les critères et modalités d'avancement au grade de caporal-chef

Les nominations au grade de caporal-chef sont définies par le décret n°2012-520 du 20 avril 2012 modifié. Les nominations au grade de caporal-chef sont effectuées après avoir opéré celles de sergents (cf. calendrier annuel théorique).

La mobilité interne ne sera pas obligatoire, l'agent pourra néanmoins participer à la mobilité volontaire.

3. Critères d'avancement au grade de caporal-chef

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

Condition de nomination: **80 points minimum**

4. Ratio promus / promouvables : 100 %

Le choix des postes vacants est laissé à l'initiative de l'autorité d'emploi qui les publie. Un tableau annuel d'avancement au grade de caporal et caporal-chef est arrêté par l'autorité d'emploi sur proposition du Directeur départemental en fonction des critères de classement définis

5. Les emplois opérationnels exercés par les sapeurs, caporaux et caporaux-chefs dans les unités opérationnelles

Après avoir suivi la formation d'intégration, les sapeurs en centre d'incendie et de secours exercent l'emploi opérationnel d'équipier.

Les caporaux ou caporaux-chefs en CIS exercent l'emploi opérationnel d'équipier. Après avoir suivi la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'équipe ils pourront exercer l'emploi de chef d'équipe.

b. Les sous-officiers

1. Cadre d'emploi

Le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels précise qu'il comprend 2 grades, le grade de sergent et le grade d'adjudant.

2. Promotion interne au grade de sergent

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	40

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

3. Critères d'avancement au grade d'adjudant

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

4. Date nomination et mobilité interne

Sauf raison de service, la mobilité sera la règle de façon à créer une dynamique globale au sein de l'établissement. La date de nomination sera définie annuellement après avis des instances compétentes.

5. Ratio promus / promouvables

Définir le taux de renouvellement en fonction de la GPEEC : cf. page 37 relatif à l'effectif cible d'adjudant.

c. Les officiers de catégorie B

1. Cadre d'emploi

Le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels précise qu'il comprend 3 grades de lieutenants :

- 1° Lieutenant de 2e classe ;
- 2° Lieutenant de 1re classe ;
- 3° Lieutenant hors classe.
-

2. Promotion interne au grade de Lieutenant de 2ème classe (LTN2)

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	40

3. Avancement au grade de Lieutenant (LTN1e)

Les lieutenants de 2^{ème} classe peuvent être promus lieutenant 1^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement après réussite à un examen professionnel ou au choix.

Les lieutenants de 1^{ère} classe peuvent être promus lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement après réussite à un examen professionnel ou au choix.

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

2. Les officiers de catégorie A

1. Cadre d'emploi

Le cadre d'emplois qui comprend les grades de capitaine, de commandant et de lieutenant-colonel constitue un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A. Le décret n°2016-682 précise ce cadre d'emplois.

2. Promotion interne au grade de Capitaine

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	40

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

3. Avancement au grade de Commandant et Lieutenant-Colonel

Les capitaines peuvent être nommés commandants, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement après réussite à un examen professionnel ou au choix.

Les commandants peuvent être nommés au grade de lieutenant-colonel, au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement.

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

4. Ratio promus / promouvables

À l'initiative de l'autorité d'emploi selon les responsabilités liées à la fonction de l'agent et les besoins du service.

PERSPECTIVES

- **Pour répondre au critère sur les compétences professionnelles (fonctions exercées antérieurement)**

Il conviendra de répertorier les compétences des agents en poste pour connaître les métiers exercés antérieurement et les compétences acquises et de prévoir ce recensement lors des recrutements. A prévoir avec le nouveau Système d'Information Ressources Humaines (SIRH), Nécessité de capitaliser les parcours des agents.

- **Notion de Conseiller en évolution professionnelle à clarifier :**

Les accompagnements à la mobilité externe sont aujourd'hui limités et il semblerait opportun de travailler sur cet accompagnement (mutualisation avec le CD 45 dans le cadre des parcours de mobilité, convention avec le CDG 45, prise de contact avec l'organisme transition Pro, anciennement le FONGECIF)

IV. Les avancements de grade et la promotion interne des SPP du SSSM

1. Avancement de grade

Bilan :

Aujourd'hui, les ratios promus-promouvables au choix sont fixés à 100% pour la filière Sapeurs-pompiers professionnels, y compris pour le SSSM.

Les faibles effectifs et la difficulté de recruter des personnels de santé ont fait que tous les agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade ont été promus au choix sans critère, dès lors qu'ils remplissaient les conditions d'ancienneté.

Les médecins de groupement et le médecin-chef peuvent encore évoluer vers un grade supérieur, tout comme le pharmacien-chef et le pharmacien.

La cadre de santé a atteint le grade maximal dans son cadre de santé. Elle pourrait encore évoluer vers le grade de cadre supérieur de santé, à la condition de muter dans un SDIS de 1^{ère} catégorie.

Les infirmières ont également atteint le grade maximal auxquels elles peuvent prétendre aujourd'hui en restant dans ce cadre d'emploi. Leur seule possibilité d'évoluer est de réussir le concours de cadre de santé et de changer de cadre d'emploi.

Perspectives :

Le maintien de la motivation des agents dont la carrière est bloquée est un souci. La création des unités fonctionnelles (Santé au Travail, Formation et Opération) a permis aux infirmières d'être, en binôme avec un médecin, référentes du service dans différents domaines :

- Santé au Travail : Aptitude et prévention des risques professionnels ...
- Formation : formation auprès des SP pour le SUAP, formation du SSSM pour le SUAP, les PISU, le SSO ...
- Opération : procédures et protocoles de soins d'urgence et de SSO, équipements des VLMS...

La création de ces groupements permet ainsi aux infirmières du SSSM, qui souhaiteraient évoluer, de devenir cadre de santé, à la condition de réussir le concours et de suivre la FI d'infirmier d'encadrement à l'ENSOSP complétée par la formation de cadre de santé en Institut de Formation de Cadre de Santé (IFCS).

2. Nominations suite à concours

Le SDIS décide de ne pas établir de critère et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours dans la mesure où ce poste a été budgété.

Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

2 cas possibles :

- De médecin de groupement → médecin-chef adjoint ou en titre
- De pharmacien → pharmacien-chef

Pour déterminer si un agent peut prétendre à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur, le SDIS décide de définir les critères suivants :

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	30
Ancienneté dans le grade	10

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

3. Promotion interne

Un seul cas possible : la promotion d'infirmiers vers le cadre d'emploi des cadres de santé à la condition de réussir le concours de cadre de santé.

Pas de promotion interne au choix – pas de quotas

Les critères de promotion interne sont les mêmes que ceux définis pour l'accès à un poste à responsabilité supérieure :

Critères	Pondération
Les compétences professionnelles et techniques -	20
Les qualités relationnelles -	20
L'engagement professionnel -	20
Les acquis de l'expérience professionnelle et capacité à être force de proposition	40

Condition de nomination: **80 points minimum et classement de l'autorité d'emploi.**

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le 24/10/2023

ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE



- ANNEXES -



ANNEXE 1 :

Délibération N°2018-B4 du CASDIS du 2 juillet 2018 relative à la validation de l'organigramme cible détaillé du SDIS du Loiret.

ANNEXE 2 :

Synthèse du bilan social 2019

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

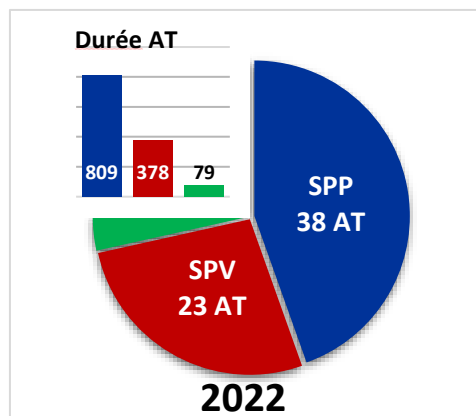
Publié le 24/10/2023

ID : 045-284500253-20231024-LDGSDIS45_V2410-DE



ANNEXE 3 :

Les chiffres clés 2022 concernant les conditions de travail au SDIS du Loiret



Durée moyenne d'un accident de travail :

- 21 jours pour un SPP
- 16,5 jours pour un SPV
- 26 jours pour un PATS

Indice de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt de travail pour 1000 agents) :

SPP		SPV		PATS
SDIS 45	INSIS 2021	SDIS 45	INSIS 2021	SDIS 45
57,3	79,5	8,3	11,2	27

Indicateurs RPS

- *Taux d'absentéisme pour raison de santé*

SPP	PATS	Moyenne SDIS 45	FPT 2021
15,7	17,5	13,7	9,6

- *Taux de rotation des agents*

SPP	SPV	PATS	FPT 2021
0,059	0,068	0,086	0,05

- *Taux de visite sur demande au médecin de prévention*

	SPP		SPV		PATS	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Nbre de visites spontanées	7	2	4	2	5	3
Taux de visite	1,7	0,46	0,2	0,1	4,9	2,7

- *Nombre d'actes de violence physique envers le personnel*

15 agressions physiques, dont 2 ont fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail (1 SPV et 1 SPP) sans arrêt



ANNEXE 4 :

Modalités de nomination au choix des sapeurs-pompiers professionnels (document émanant de la DGSCGC)