Service départemental d'incendie et de secours

HAUTE-LOIRE

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA HAUTE-LOIRE

AR Prefecture

043-284300019-20241217-2024_DELBU_038-DE
Reçu le 18/12/2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Extrait du Registre des délibérations du bureau du conseil d'administration

Séance du 17 décembre 2024

Membres en exercice : 4
Présents : 3
Procurations : /
Nombre de votants : 3
Votes pour : 3
Votes contre : 0
Abstentions : 0
Date de la convocation : 12 novembre 2024

DÉLIBÉRATION N° BU 2024 - 038

Conclusions du groupe de travail revoyure LDG / parcours professionnel SPPNO

L'an deux mille vingt-quatre, le 17 décembre, à 12 h 00, le bureau du conseil d'administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Haute-Loire s'est réuni, en application de l'article L 1424-27 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Mme Marie-Agnès PETIT, Présidente du conseil d'administration.

Les membres du bureau du conseil d'administration avec voix délibérative étaient au nombre de 3 présents, à savoir :

- Mme Christiane MOSNIER, 2ème Vice-Présidente du bureau du conseil d'administration ;
- Mme Sophie COURTINE, 3ème Vice-Présidente du bureau du conseil d'administration.

Étaient également présents au jour de la séance :

- Colonel Frédéric ROBERT, directeur – chef de corps ;
- Colonel Guillaume OTTAVI, directeur adjoint – commandant en second ;
- Lieutenant-Colonel Patrice ACHARD, chef d'État-major ;
- Lieutenant-Colonel Florent DOSSETTI, élève colonel ENSOSP ;
- Commandant Philippe GALTIER, chef du groupement RH ;
- Madame Françoise COURT, cheffe du groupement contentieux finances ;
- Monsieur Emilien DUBOEUF, chef du service infrastructure.

Était excusé :

- M. Michel CHAPUIS, 1er Vice-Président du bureau du conseil d'administration ;

Acte soumis à transmission à M. le PRÉFET, accusé de réception :

AR Prefecture
043-284300019-20241217-2024_DELBU_038-DE
Reçu le 18/12/2024

DÉLIBÉRATION N° BU 2024-038 : Conclusions du groupe de travail revoyure LDG / parcours professionnel SPPNO

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, codifiée dans le Code général de la fonction publique aux articles L413-1 et suivants, a introduit la notion de « lignes directrices de gestion » (LDG). Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 a précisé les modalités de mise en œuvre.

Pour le SDIS de la Haute-Loire, les LDG ont été mises en œuvre le 1er avril 2021 et ont été modifiées :

- en novembre 2023 par une évolution des critères de l'évaluation effectuée chaque année par le supérieur hiérarchique direct via le compte rendu d'entretien professionnel, à la fois pour les SPPPNO et pour les PATS. En effet, ces critères ne permettaient pas jusque-là de dresser un tableau d'avancement ou de prioriser des mobilités,

- en mars 2024 par la mise en place du parcours professionnel des sapeurs-pompiers professionnels qui vise à définir dans sa fiche actions n°6 les conditions de mobilité entre les diverses unités opérationnelles ou services pour les SPPNO. Ce parcours est également pris en compte via un système de bonifications pour l'évaluation professionnelle de l'agent.

Le groupe de travail, constitué de délégués des organisations syndicales représentatives, à la fois SPPNO et PATS, a débuté ses travaux en septembre 2024 et les a achevés le 6 novembre dernier.

Ce groupe s'est fixé comme objectifs l'évaluation et si nécessaire la correction :

- de la méthodologie d'évaluation professionnelle et donc des critères d'évaluation mis en œuvre pour la campagne d'évaluation 2023,

- du parcours professionnel SPPNO après sa première mise en application au printemps 2024.

Par ailleurs, le groupe avait pour ambition de proposer des correctifs permettant de stabiliser à la fois la méthodologie d'évaluation et le parcours professionnel SPPNO.

Le groupe de travail a identifié les problématiques suivantes dans l'évaluation et le parcours professionnel actuels et propose les correctifs suivants :

Problématiques identifiées	Correctifs proposés
Échelle d'évaluation trop grande (1 à 10)	Réduction de l'échelle à 7 échelons
Poids trop important des critères de mobilité du parcours professionnel SPPNO	Pour les SPPNO, les coefficients des critères d'évaluation sont légèrement augmentés
Bonification trop importante de la mobilité des SPPNO avant leur arrivée au SDIS 43	Attribution de 10 points à partir de 3 années de service SPP ou assimilé hors SDIS 43
Absence de prise en compte de l'atteinte des objectifs fixés par le n+1 dans l'évaluation	Ajout d'une ligne « Atteinte des objectifs fixés pour l'année évaluée » parmi les critères d'évaluation
Absence de critères permettant de discriminer les agents au sein du tableau d'avancement ou au sein du classement pour la promotion lorsque plusieurs agents sont à égalité de points	Ajout de trois critères, dans l'ordre : 1-le plus ancien dans le grade le plus élevé 2-le plus ancien dans le statut de SPP ou de PATS 3-le plus âgé.
Quelques critères d'évaluation sont à modifier ou à préciser et certains coefficients sont à modifier	Certains critères ont été précisés ou modifiés

AR Prefecture

043-284300019-20241217-2024_DELBU_038-DE
Reçu le 18/12/2024

En outre, le groupe de travail propose les ajouts suivants :

- Le N+1, qui procède à l'évaluation, est le supérieur hiérarchique direct de l'affectation principale. Il consulte autant que nécessaire ses collègues et ses supérieurs. Le chef de centre, en lien avec ses homologues, veille à l'homogénéité des évaluations.
- Définition de la mobilité dans le parcours professionnel SPPNO : il s'agit d'un changement d'affectation principale accompagné d'un changement de service ou de CIS. La première affectation n'est pas considérée comme une mobilité.
- Une bonification pour mobilité est supprimée si l'affectation qui l'a générée est inférieure à 3 ans, sauf si cette durée inférieure à 3 ans est due à une nécessité de service.
- Les mobilités effectuées dans d'autres structures sapeurs-pompiers (BSPP, BMPM, etc.) sont considérées comme ayant été effectuées dans un SDIS.
- Aucune bonification n'est apportée lors du tout premier recrutement, qu'il soit au SDIS43 ou dans une autre structure.
- Les présentes modifications apportées au parcours professionnel ne s'appliquent qu'à compter du 1er janvier 2025.
- Dans les cas suivants, la CAP, saisie dans les conditions réglementaires, proposera un arbitrage à l'autorité :
  - contestation par l'agent de l'évaluation professionnelle, de la prise en compte du parcours professionnel, d'un tableau d'avancement ou d'un classement pour la promotion ;
  - critères s'avérant insuffisamment précis ou pouvant prêter à interprétation.

Deux exemples de grilles d'évaluation sont visibles en annexe.

Lors de sa séance du 26 novembre 2024, le CST a approuvé à l'unanimité les conclusions du groupe de travail.

Après avoir entendu l'exposé, les membres du bureau du conseil d'administration valident les améliorations apportées au parcours professionnel SPPNO. Ils approuvent les critères d'évaluation professionnelle proposés par le groupe de travail et décident de les intégrer dans les lignes directrices de gestion.

CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE AU RETOUR DE LA PRÉFECTURE

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

MARIE-AGNÈS PETIT

AR Prefecture
043-284300019-20241217-2024_DELBU_038-DE
Reçu le 18/12/2024

Annexe 2

LDG et CREPS : Critères d'évaluation

Critères — **Cotation**

Caporal/Caporal-chef

Critères renseignés par le n+1 dans le compte-rendu d'entretien professionnel

Coefficient	Critères généraux	Précisions	Non acquis 1	En cours 4	En cours 6	Acquis 7	Acquis 8	Acquis 9	Acquis 10	Total
9	Maîtrise des techniques opérationnelles / professionnelles	Capacité à mettre en œuvre les techniques professionnelles (secourisme, incendie, CTA, etc.)								
8	Emploi en unité territoriale ou Emploi en CTA-CODIS ou Emploi en poste fonctionnel (formation, atelier, etc.)	Capacité à s'intégrer à la structure, à porter les orientations, etc. Capacité à travailler en équipe								
6	Investissement particulier dans le fonctionnement du service	Capacité à s'engager, à porter une orientation, à répondre à un besoin du service								
5	Investissement pour la collectivité	Participation groupe de travail, encadrement de formation, vie syndicale, etc								

Coefficient	Critères généraux	Précisions	Non atteints 1	Partiellement atteint 6	Atteints 10	Total
1	Atteinte des objectifs fixés pour l'année évaluée	Considéré atteint si impossibilité indépendante de l'agent				

Sous-total CREP

Bonifications mobilités renseignées par le service RH

30	Nombre de mobilités vers l'état-major	Au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation		
10	Nombre de mobilités vers un CIS	Au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation		

Sous-total mobilités

Critères renseignés par le service RH

3	Durée d'exercice dans le cadre d'emploi des sapeurs et caporaux	En années au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation				
2	Présentation de l'examen ou du concours	Année évaluée - année de l'épreuve	5 ans < T ≤ 7 ans = 1	3 ans < T ≤ 5 ans = 3	≤ 3 ans = 5	
1	Spécialité	Inscrit sur une liste d'aptitude opérationnelle donnant droit à une prime de spécialité au 1er janvier de l'année évaluée	Oui = 5	Non = 0		
1	ICP	Atteint le palier correspondant à son âge (palier luc léger niveau standard) au cours de l'année évaluée	Oui = 5	Non = 0		

Total | **Sous-total autres critères**

Sergent

Critères renseignés par le n+1 dans le compte-rendu d'entretien professionnel

Coefficient	Critères généraux	Précisions	Non acquis 1	En cours 4	En cours 6	Acquis 7	Acquis 8	Acquis 9	Acquis 10	Total
9	Maîtrise des règles du commandement et des techniques opérationnelles	Capacité à mettre en œuvre les techniques professionnelles (secourisme, incendie, CTA, etc.)								
8	Emploi en unité territoriale ou Emploi en CTA-CODIS ou Emploi en poste fonctionnel (formation, atelier, etc.)	Capacité à s'intégrer à la structure, à porter les orientations, etc. Capacité à travailler en équipe								
7	Aptitude à l'encadrement d'une équipe									
6	Investissement particulier dans le fonctionnement du service	Capacité à s'engager, à porter une orientation, à répondre à un besoin du service								
5	Investissement pour la collectivité	Participation groupe de travail, encadrement de formation, vie syndicale, etc								

Coefficient	Critères généraux	Précisions	Non atteints 1	Partiellement atteint 6	Atteints 10	Total
1	Atteinte des objectifs fixés pour l'année évaluée	Considéré atteint si impossibilité indépendante de l'agent				

Sous-total CREP

Bonifications mobilités renseignées par le service RH

30	Nombre de mobilités vers l'état-major	Au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation		
10	Nombre de mobilités vers un CIS	Au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation		

Sous-total mobilités

Critères renseignés par le service RH

2	Durée d'exercice dans le statut SPP	En années au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation			
2	Durée (en années au 1er janvier) d'exercice dans le grade de sergent et	En années au 1er janvier de l'année suivant celle de l'évaluation			
1	Spécialité	Inscrit sur une liste d'aptitude opérationnelle donnant droit à une prime de spécialité au 1er janvier de l'année évaluée	Oui = 5	Non = 0	
1	ICP	Atteint le palier correspondant à son âge (palier luc léger niveau standard) au cours de l'année évaluée	Oui = 5	Non = 0	

Total | **Sous-total autres critères**