

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU TARN**

SÉANCE DU 12 MARS 2021

L'an deux mille vingt et un et le douze du mois de mars, à neuf heures, le conseil d'administration, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi en visioconférence, sous la présidence de M. Michel BENOIT.

Présents :

- Membres à voix délibérative :

MM. Michel BENOIT, Jean-Paul RAYNAUD, Christophe TESTAS, André FABRE, Pierre CALMELS, Bernard MIRAMOND, Gérard PORTES, Jean-Michel BOUAT.
Mmes Éva GERAUD, Florence BELOU, Françoise BARDOU, Martine KAZIMIERCZAK, Marie MILESİ.

- Membres de droit :

M. Frédéric ROUSSEL, directeur de cabinet de la Préfète du Tarn.

- Membres à voix consultative :

COL Christophe DULAUD, directeur départemental, CNE Jean-Jacques DARGET, SCH Damien GAREL, ADJ Yannick FERRIER, Christophe MOREL, membres élus de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours.

Participent à la séance :

COL Eric VIAL, directeur départemental adjoint,
LCL Philippe CNOQUART, chef du pôle pilotage et stratégie,
LCL Eric VINCENT, chef du pôle ressources,
Mme Céline ALBERT, chef du groupement ressources humaines,
Mme Laëtitia CAPARROS, assistante du service assemblées et contentieux,
M. Joël CASTEX, payeur départemental.

Absents excusés :

Mme Catherine FERRIER, Préfète du Tarn,
MM. Eric PUJOL,
Mmes Marie-Louise AT, Michèle VINCENT,
MED-LCL Nathalie LAGOUTTE, médecin-chef,
CNE Jean-Paul ESCANDE, président de l'Union départementale,
CNE Jacques SALVADOR.

Départs en cours de séance :

Mme Sylvie BIDAL-DIOGO, (après le vote du rapport 022 Affectation de résultats),
M. Eric GUILLAUMIN, (après le vote du rapport 024 Carmaux : délibération donnant pouvoir au président du SDIS de signer l'acte de vente).

Secrétaire : Colonel C. DULAUD.

Nombre de membres à voix délibérative en exercice : 18 / présents : 13 pouvoirs : 0/ votants : 13.

Nombre de membres à voix consultative en exercice : 8 / présents : 5.

Date de la convocation : 1er mars 2021.

RAPPORT N°024/CA – 03/2021

OBJET : Lignes directrices de gestion

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fixé l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir ses lignes directrices de gestion. Reprises dans l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines ont été précisées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 et par la circulaire DGSCGC/DSP/SDDDRH/BSPP/2020/176 du 16 juin 2020.

Ces lignes de gestion ont pour objectifs de :

- 1 – déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC ;
- 2 – fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les commissions administratives paritaires (CAP) n'examinant plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- 3 – favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour le groupement ressources humaines du SDIS.

Les lignes directrices de gestion sont élaborées pour une durée de 6 ans maximum et peuvent faire l'objet d'ajustements au cours de cette période.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité et leur sont communiquées.

Elles font enfin l'objet d'un bilan annuel de mise en œuvre.

Le rapport joint en annexe constitue les lignes directrices de gestion pour le SDIS 81.

Le CONSEIL D'ADMINISTRATION,

après en avoir délibéré, DÉCIDE à l'unanimité,

- vu l'avis du CT en date du 8 mars 2021 ;
- vu l'avis de la CATSIS en date du 9 mars 2021 ;

- d'approuver les lignes directrices de gestion

Document signé électroniquement par
le président du Conseil d'Administration,
Michel BENOIT

Délais et voies de recours :

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification ou de publication.

Le Tribunal administratif de Toulouse peut être saisi par courrier (68, rue Raymond IV - BP 7007 - 31068 TOULOUSE CEDEX 7) ou par l'application informatique Télérecours, accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SDIS 81

2021-2026



I – Le cadre applicable

A. Rappel des textes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que toutes les collectivités territoriales et établissements publics définissent des lignes directrices de gestion (LDG) et modifie en ce sens l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

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

B. Objectifs des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; il s'agit des enjeux et des objectifs de la politique de gestion des ressources humaines à conduire au sein de l'établissement public, compte tenu de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;
- fixent les orientations générales en matière de promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ; il s'agit là d'arrêter :
 - les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix ;
 - les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ;
- favorisent en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces lignes directrices de gestion visent en particulier :

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

C. L'élaboration des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont communes à certains services, cadres d'emplois ou catégories ou être propres à certains autres.

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

Le comité technique puis, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, le comité social territorial est consulté sur l'adoption des lignes directrices de gestion ainsi que leur révision.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne pour les filières administratives et techniques de catégorie A, le SDIS 81 s'appuiera sur celles du centre de gestion du Tarn, auquel il est affilié.

L'autorité territoriale communique les lignes directrices de gestion aux agents.

Conformément à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les lignes directrices de gestion sont des « orientations générales » qui n'ont pas pour objet de faire obstacle au pouvoir d'appréciation du SDIS et de l'autorité territoriale qui le représente. En fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, le SDIS peut donc toujours y déroger.

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

Enfin, les lignes directrices de gestion ne sont pas applicables aux sapeurs-pompiers volontaires.

II – La stratégie pluri-annuelle de pilotage RH du SDIS

A. Principaux documents de référence en matière RH

La politique de gestion des ressources humaines des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels relevant des filières administratives et techniques du SDIS du Tarn repose sur les différents documents structurants suivants :

Communs à tous les personnels	<ul style="list-style-type: none"> - SDACR couvrant la période 2019-2023 - Protocole d'accord 2019 entre le SDIS, le Conseil départemental et les organisations syndicales sur : <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration de la réponse opérationnelle - le passage aux 1607 h au 01/01/22, - le passage à l'heure pour heure en régime posté au 1/01/22, - le plan de recrutement de 18 SPP entre 2020 et 2022, - Projet d'établissement couvrant la période 2019-2023 et notamment l'axe stratégique n°1 (« Renforcer la politique Ressources Humaines au bénéfice du SDIS et de ses agents ») - Tableau des emplois au 31/12/N-1 et au 01/01/N respectivement annexés au compte administratif et au budget primitif - Organigramme fixant pour chaque poste de travail le grade maxi pouvant être détenu (version en vigueur délibérée le 2 mars 2020) - Bilan social établi tous les 2 ans (synthèse du bilan social 2019 en annexe 2) - Convention du 30 juin 2014 avec les partenaires sociaux sur l'exercice du droit syndical - Règlement intérieur et ses annexes sur les régimes de travail et télétravail, les congés, la charte de mobilité, les critères d'avancement au grade supérieur, le règlement du compte épargne temps, le règlement des frais de déplacement, la charte des systèmes d'information et de protection des données à caractère personnel, le règlement formation, la charte hygiène sécurité et conditions de travail, l'exercice du droit de grève
Spécifique aux SPP	<ul style="list-style-type: none"> - Effectifs de référence d'encadrement fixés par les textes et par délibération CASDIS du 10/07/20 - Annexe III-2 et III-3 du règlement intérieur sur le régime de travail en SHR et régime posté - Annexe VIII du règlement intérieur relative au régime indemnitaire - Protocole d'accord du 17 juin 2016 définissant les règles et conditions de nomination jusqu'au 31 décembre 2019 et à compter du 1^{er} janvier 2020
Spécifique aux PATS et contractuels	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe III- 1 et III-2 du règlement intérieur sur le régime de travail - Annexe VIII du règlement intérieur relative au régime indemnitaire - Délibération du CASDIS du 30 octobre 2007 relative à la détermination des taux de promotion pour les avancements de grade des personnels administratifs et techniques

B. Données et indicateurs RH

Afin d'établir les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle RH, un état des lieux des données ressources humaines est nécessaire pour comprendre l'évolution de certains indicateurs, identifier certains enjeux et proposer des objectifs en matière de gestion :

- des effectifs,
- des emplois et compétences,
- des rémunérations,
- de l'action sociale,
- de l'absentéisme médical,
- de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de l'évolution extra-professionnelle.

1. Les effectifs

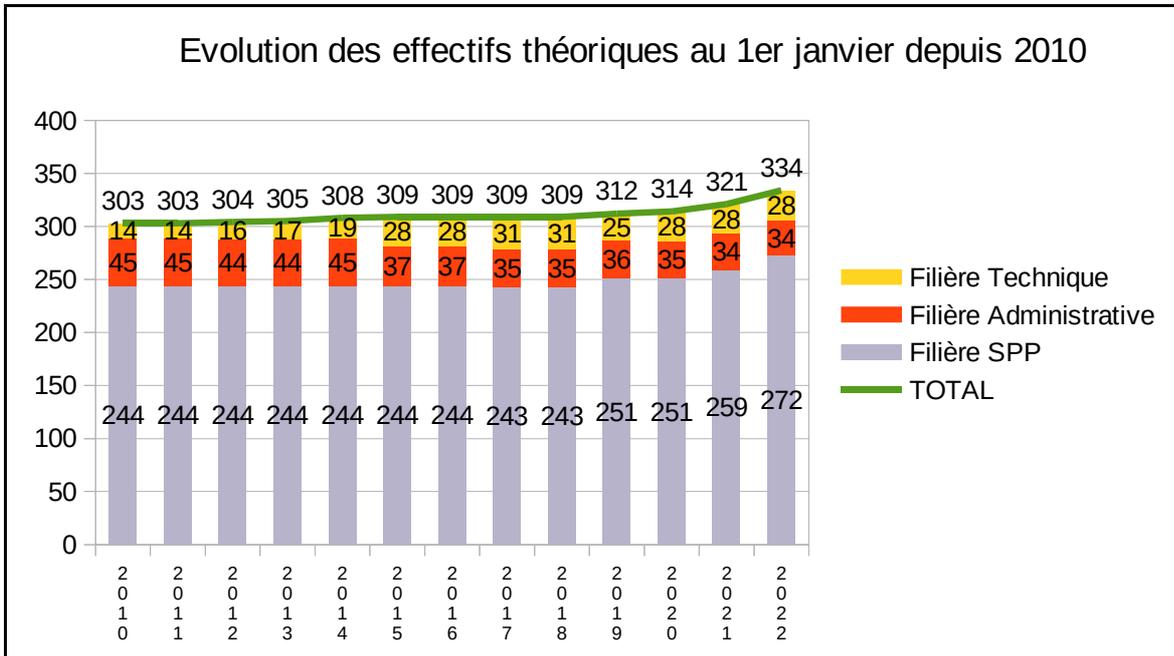
1.a Evolution des effectifs

Evolution des effectifs théoriques

Il s'agit des postes budgétaires figurant au tableau des emplois qui :

- font l'objet de création ou suppression par délibération du CASDIS, ou de transformation par délibération du bureau à effectif total équivalent,

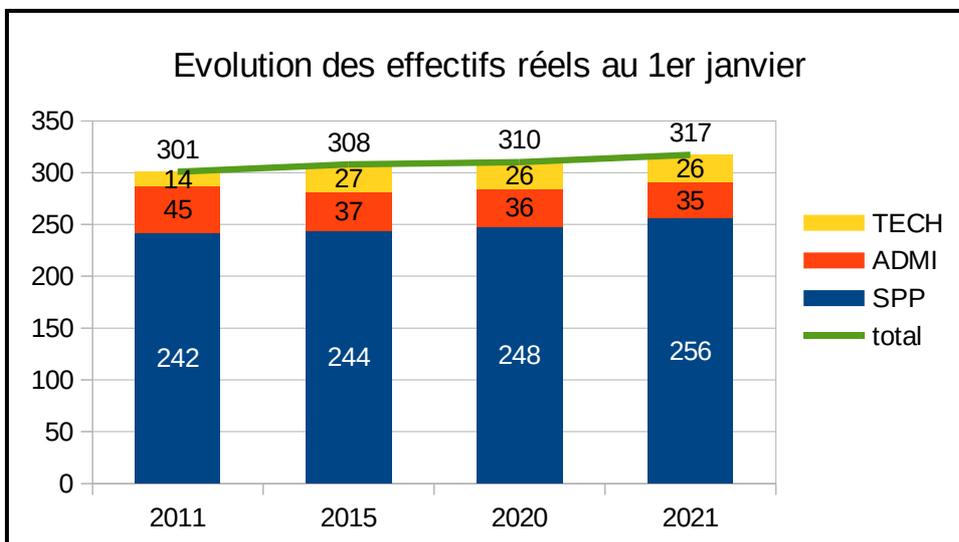
- pour les années 2021 et 2022 feront l'objet de créations de postes conformément au protocole d'accord signé en 2019 entre le SDIS, le conseil départemental et les organisations syndicales, et à l'engagement complémentaire du président du CASDIS de recruter un SPP supplémentaire au CTA.



Source Annexe Budget Primitif

Evolution des effectifs réels permanents

1.b Structure des effectifs permanents

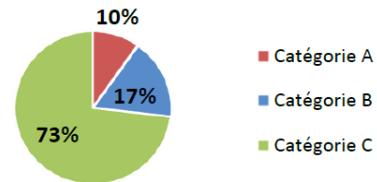


Le bilan social établi au 31 décembre 2019 fait apparaître la répartition suivante des effectifs :

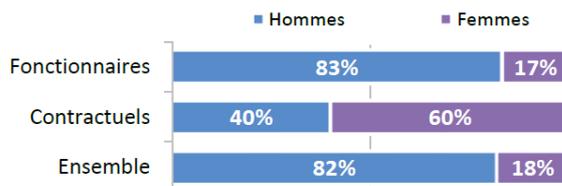
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	40%	13%
Technique	7%	50%	9%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie	81%	10%	79%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



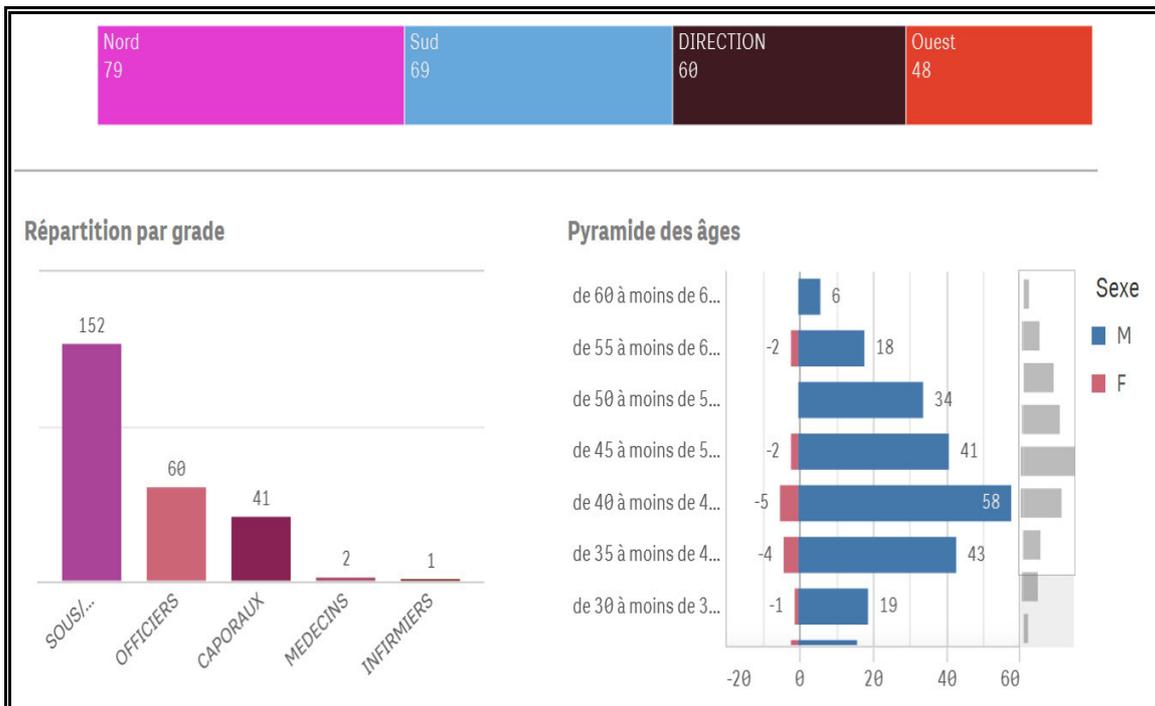
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	50%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	10%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	10%
Adjoints administratifs	8%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	7%

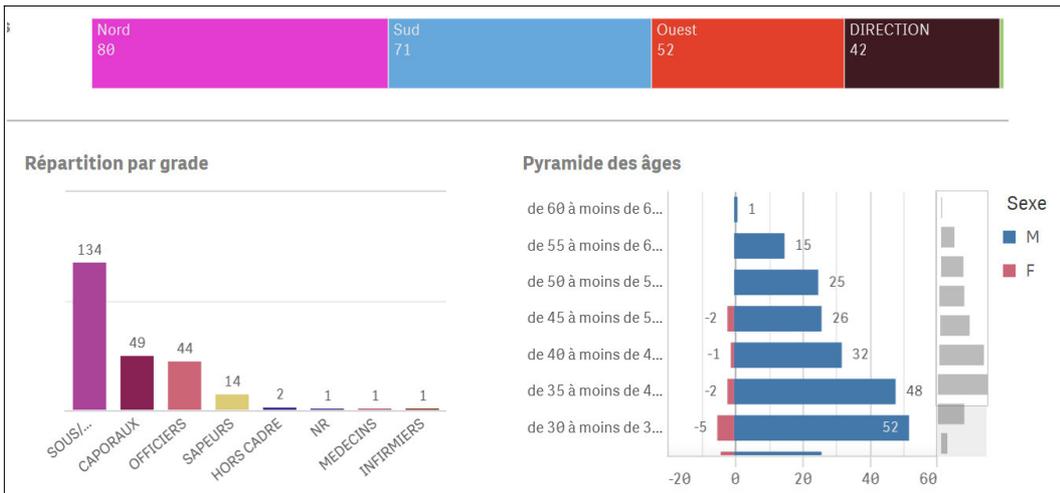
Source Bilan social 2019

1.b.1 - Effectifs SPP

• Répartition des effectifs SPP en 2021 :

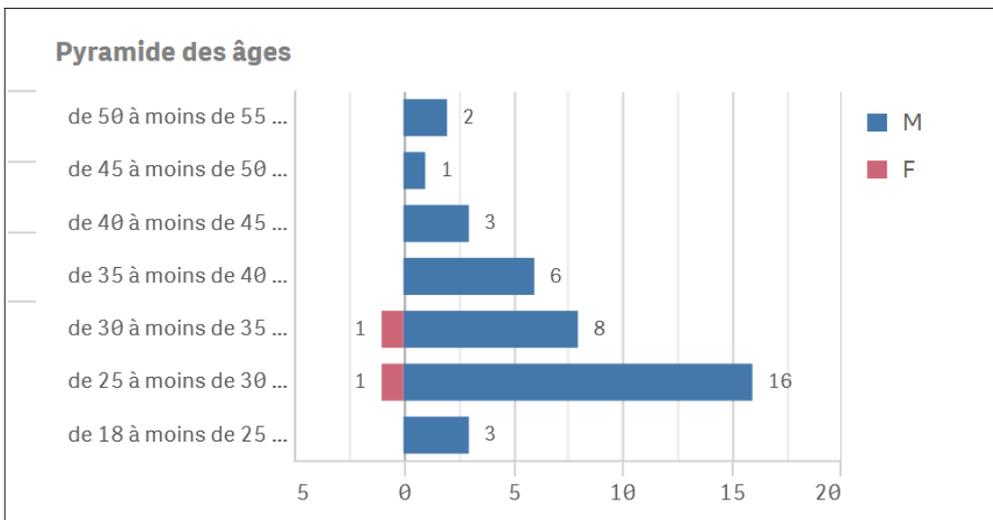


• Répartition des effectifs SPP en 2011 :

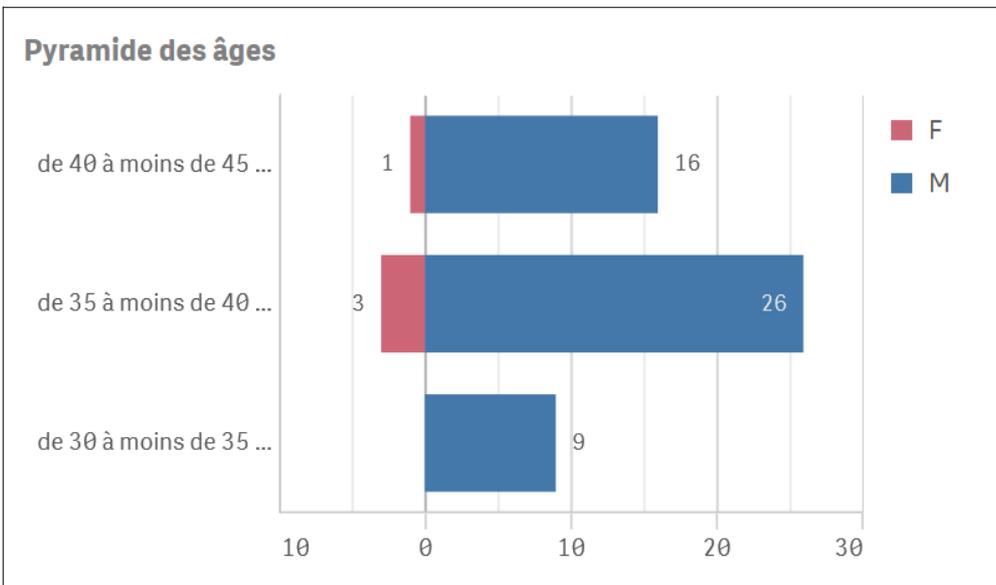


• **Pyramides des âges par grade en 2021 :**

CPL et CCH :

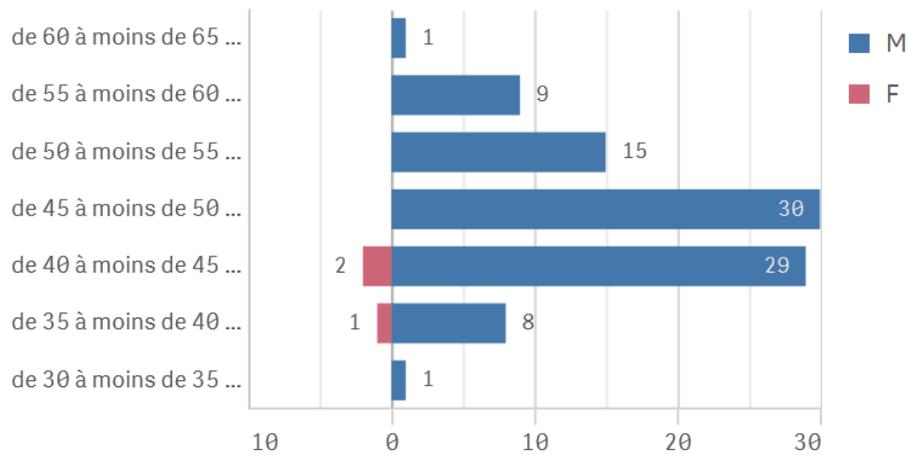


SGT et SCH :



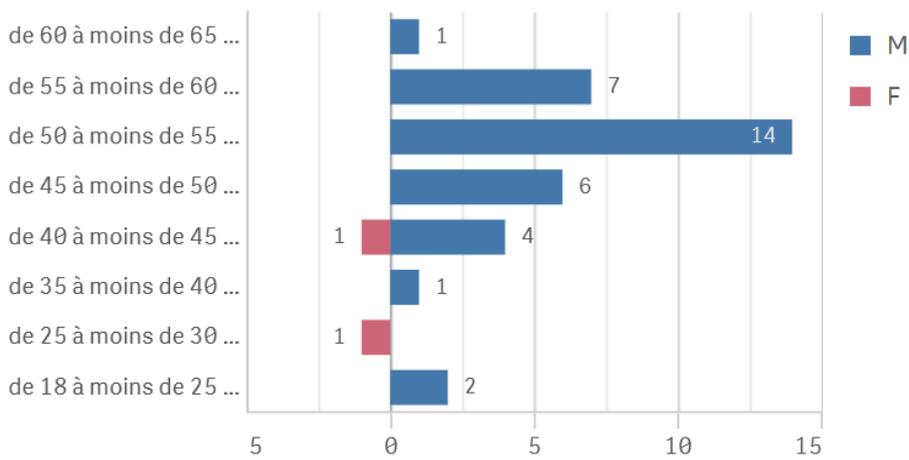
ADJ et ADC :

Pyramide des âges



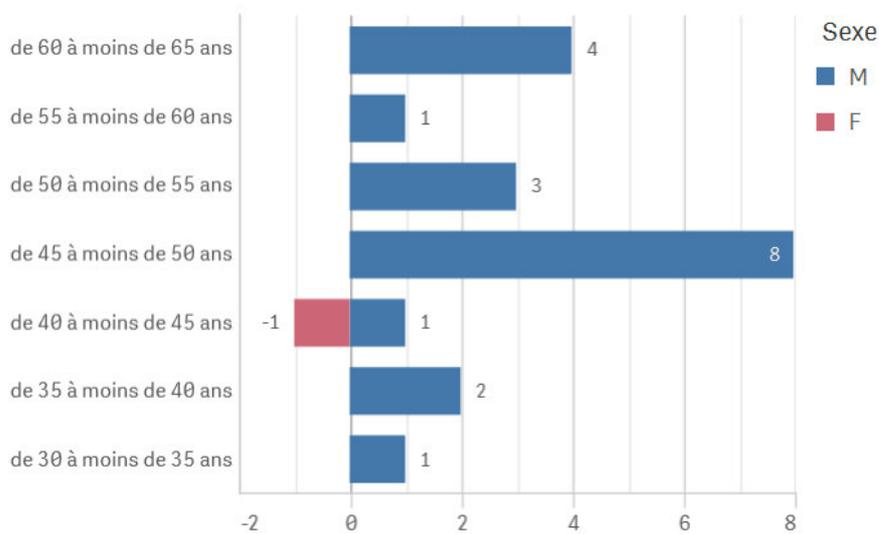
LTN :

Pyramide des âges

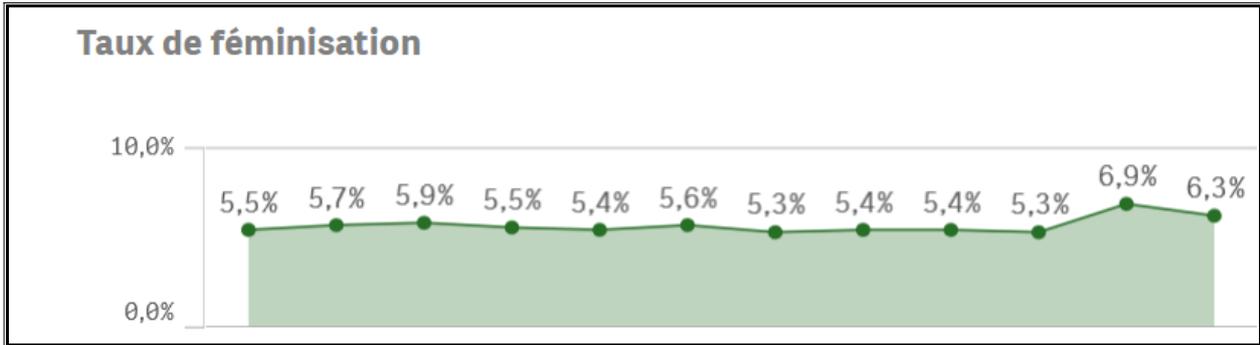


CNE à LCL :

Pyramide des âges



- **Féminisation des SPP** : en légère augmentation : + 0,8 % en 12 ans.

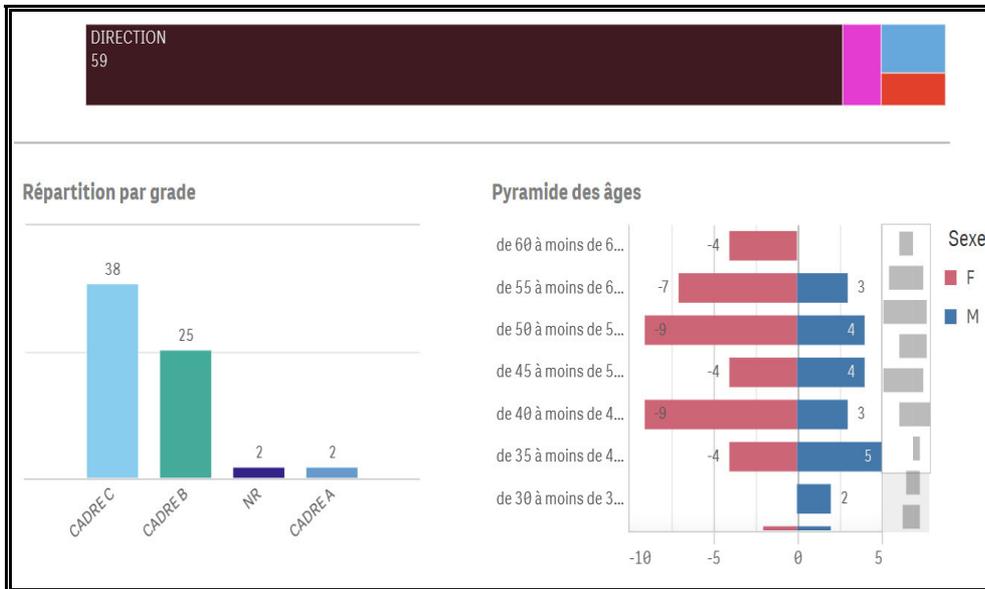


Source OXIO RH

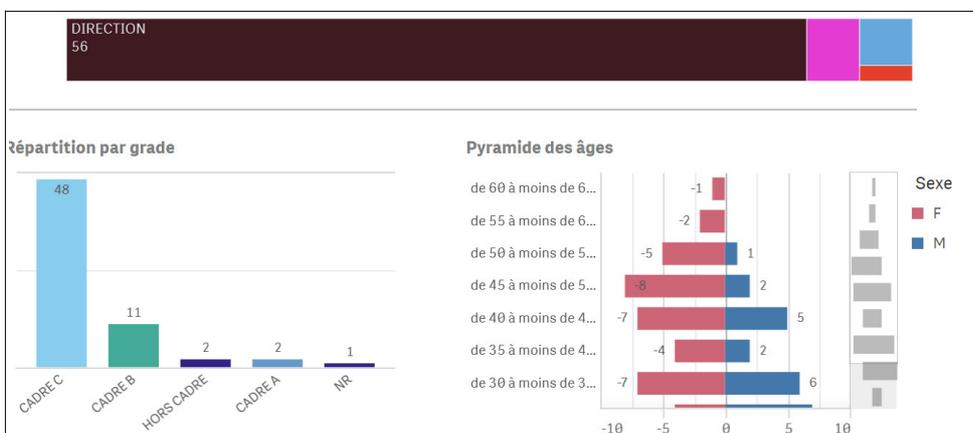
Au niveau départemental et tous SP confondus, un peu plus d' 1 sapeur-pompier sur 6 (hors SSSM) est une femme en 2021, ce qui correspond au niveau national observé en 2019.

1.b.2 - Effectifs PATS

- **Répartition des effectifs PATS en 2021 :**



- **Répartition des effectifs PATS en 2011 :**



• **Taux des personnels non sapeurs pompiers (base effectifs théoriques) :**

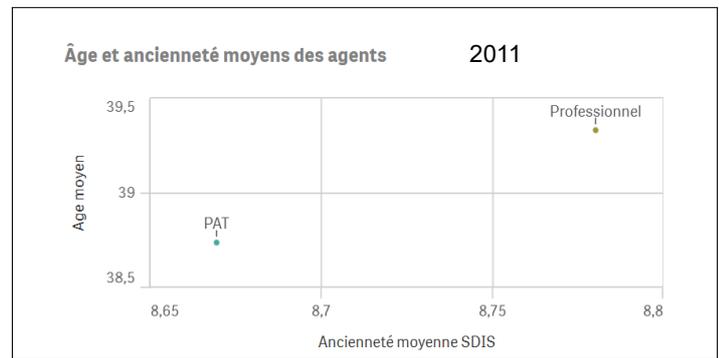
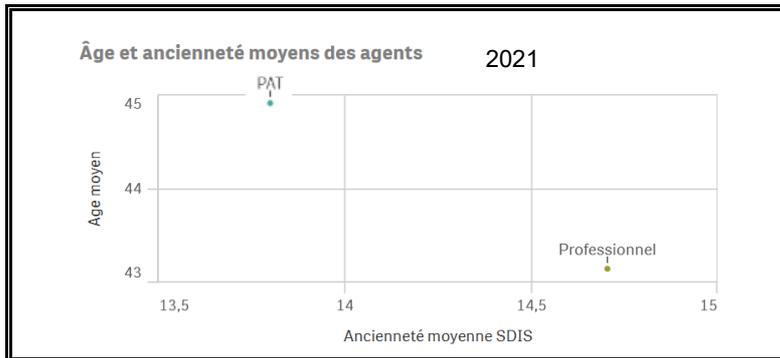
Date	Taux
01/01/21	3,89 %
01/01/15	4,36 %
01/01/11	4,16 %

Valeurs :	
France	4,5 %
SDIS	4,6 %
Catégorie A	5,9 %
Catégorie B	3,9 %
Catégorie C	3,7 %
Militaires	1,1 %

Source enquête nationale données 2019

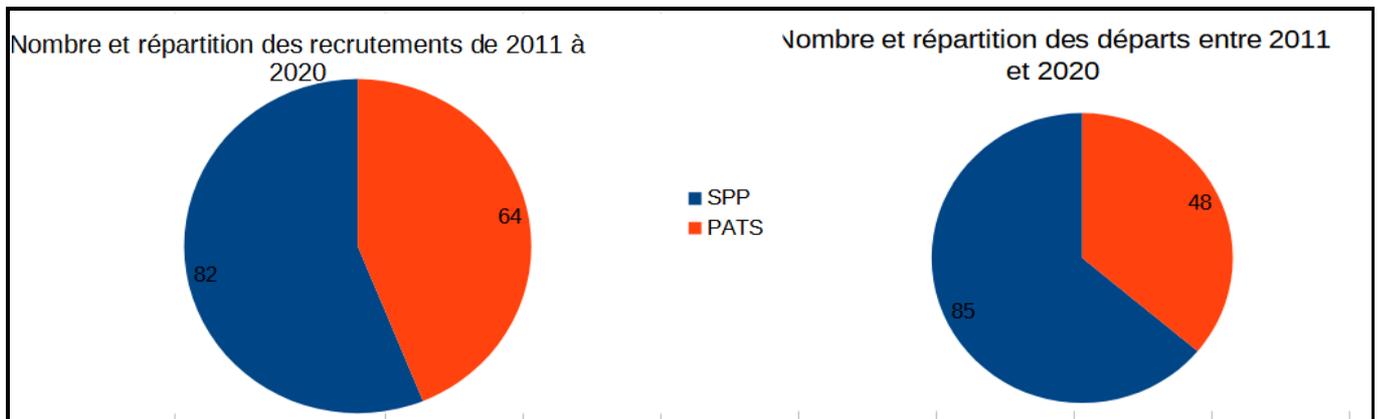
• **Age et ancienneté moyens :**

Comparaison entre 2021 et 2011 :



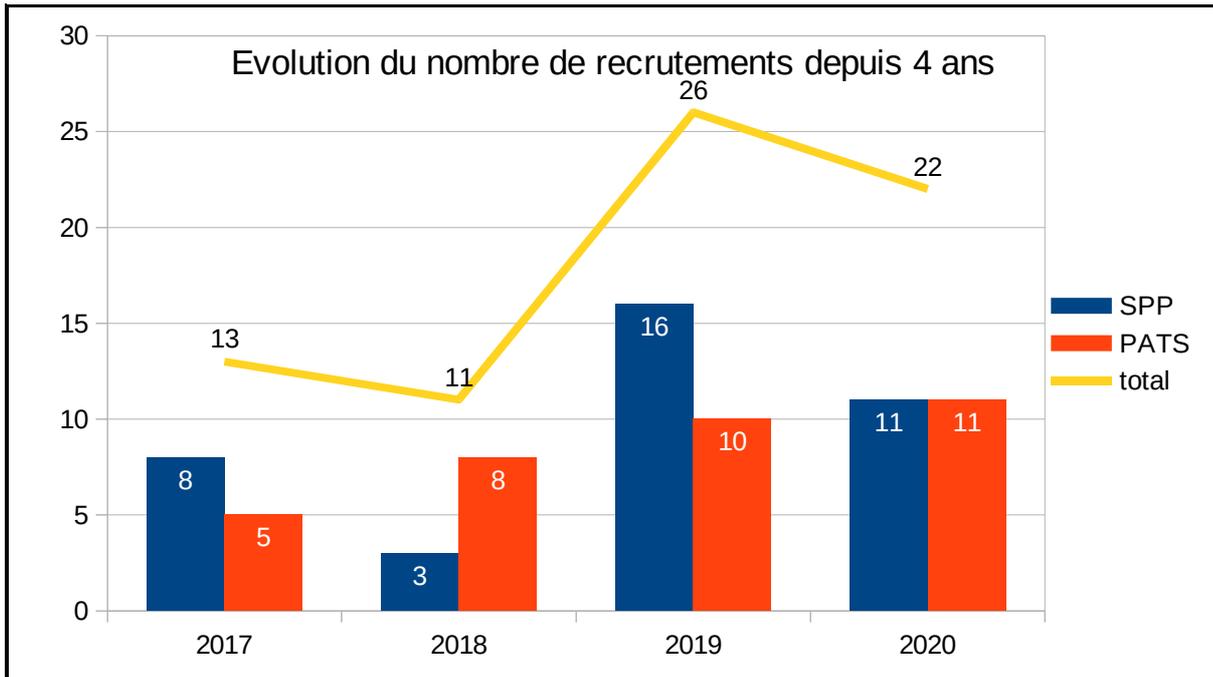
1.c Zoom sur les flux d'effectifs

• **Evolution sur les 10 dernières années : 14 entrées et 12 sorties en moyenne par an depuis 10 ans**



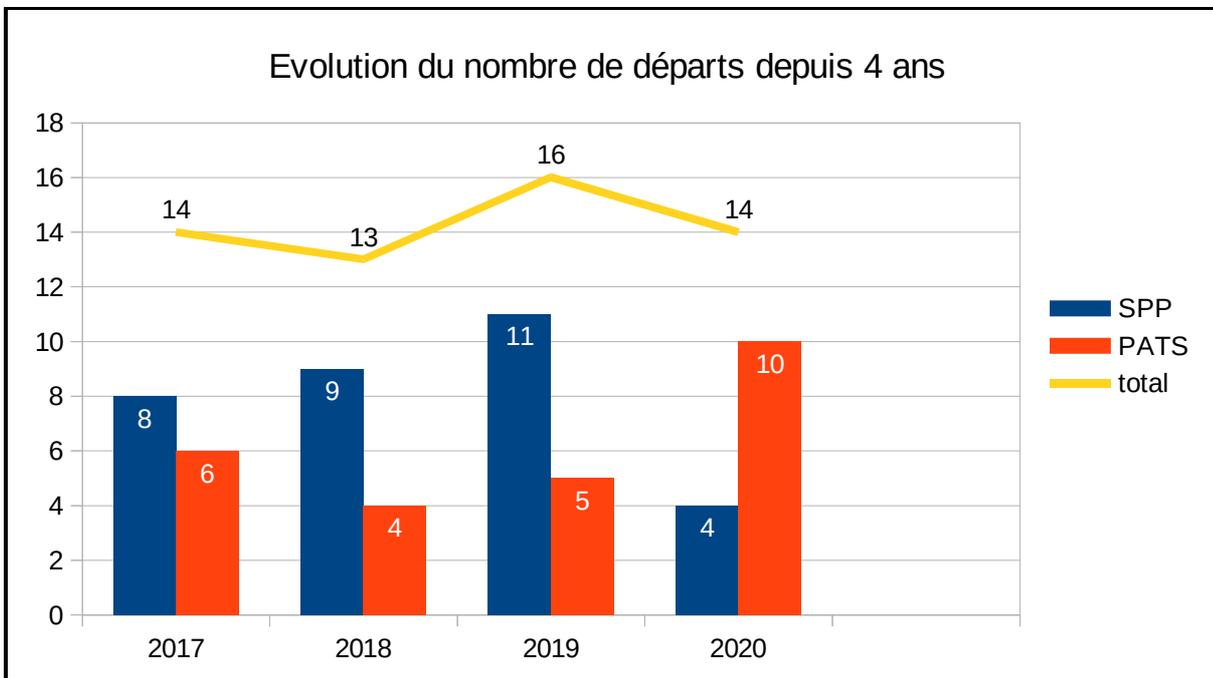
Comprend tous les types de recrutements y compris les SPV contractuels, renforts, contractuels sur emplois non permanents, contrat d'apprentissage.

• **Evolution des recrutements depuis 2017 :**



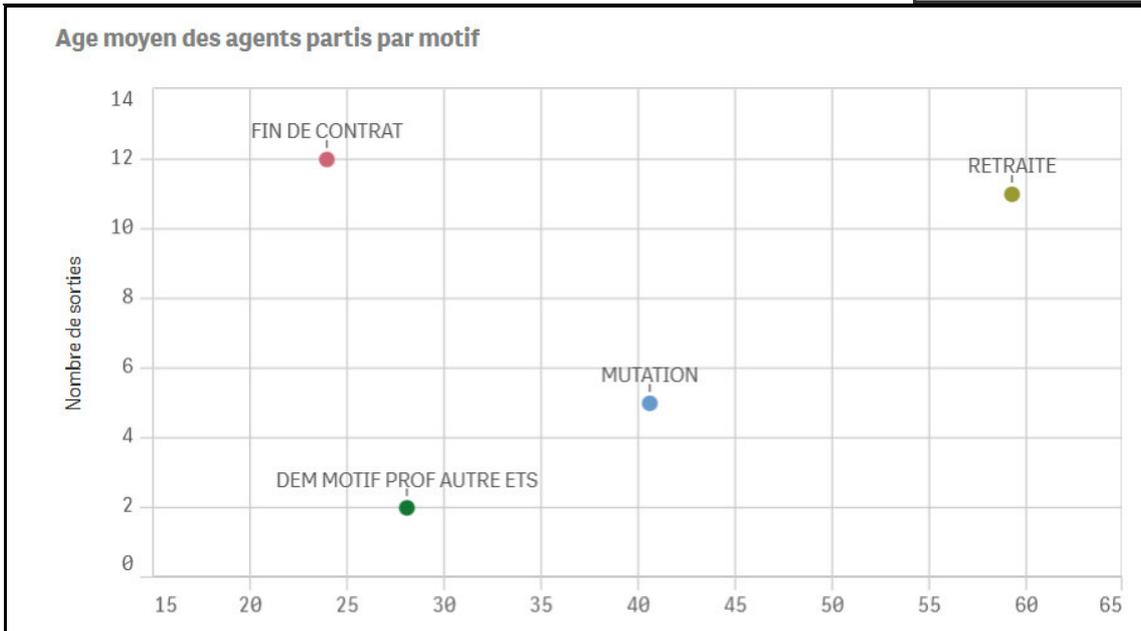
Source OXIO RH

- **Evolution des départs depuis 2017 :**



Source OXIO RH

- **Age moyen des agents partis par motif :**



Source OXIO RH

• **Evolution des départs « spécifiques » :**

	2012	2015	2021
Détachement hors SDIS 81	0	1 PATS cat B	3 (1 PATS cat. A, 1 SPPO, 1 SPPNO)
Mise à disposition hors SDIS 81	0	2 SPPO	1 SPPO
Disponibilités	3 (2 PATS, 1 SPPO)	4 (2 PATS et 2 SPP)	10 (5 PATS, 4 SPPNO, 1 SPPO)

Source OXIO RH

• **Age moyen des départs en retraite :**

	SPP	PATS
2010	56 ans et 2 mois	Non concerné
2015	59 ans et 9 mois	Non concerné
2019/2020	59 ans et 7 mois	58 ans et 7 mois

La réforme des retraites opérée en 2010 a nettement fait reculer l'âge de départ en retraite des SPP.

De plus, pour les SPP, l'âge de départ en retraite peut varier de 57 ans (âge mini) à 62 ans (âge maxi) voire plus pour ceux souhaitant poursuivre au-delà de l'âge maxi. Cette amplitude rend difficile la projection des départs en retraite et donc la projection des besoins en recrutement de SPP.

Pour les PATS, le vieillissement de la pyramide des âges va s'accélérer de par la faiblesse des mobilités externes d'une part, et de par le recul de l'âge légal de départ en retraite fixé à 62 ans d'autre part, sauf cas exceptionnels (carrière longue ou dispositif de 3 enfants).

En se basant sur une estimation de départ en retraite à 57 ans pour des SPP non officiers, et à 62 ans pour des officiers et les PATS ans sur les 6 prochaines années, 43 remplacements d'agents sont à réaliser d'ici 2026.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
Officiers SPP	1	3	1	1	2	5	13
Sous officiers SPP	5	6	1	2	4	1	19
Cadres PATS	0	1	1	1	1	1	5
Non cadres PATS	0	2	0	2	2	0	6
TOTAL	6	12	3	6	9	7	43

2. La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et Compétences (GPEEC)

Le SDIS a mis en place un certain nombre d'outils relatifs à la GPEEC :

- les fiches de postes ;
- l'évaluation annuelle avec entretien avec le N+1 depuis 2015, et le compte rendu dématérialisé de l'entretien pour les personnels en SHR ;
- un sondage d'intention du départ en retraite des personnels à moins de 3 ans de l'âge minimum de départ en retraite et réactualisé chaque année ;
- le plan annuel de mobilité ;
- la formation initiale et continue des agents ;
- la participation au financement de deux bilans de compétence par an et d'un congé VAE.

D'autre part, on constate :

- des questions ou demandes de financement d'actions au titre du CPF (6 depuis 2019),
- une augmentation du nombre de demandes de cumuls d'activité, notamment de la part des SPP de catégorie C étant précisé que si elles sont plus nombreuses, es 3/4 des demandes des officiers concernent une activité de formateur au titre du CNFPT ou de l'ENSOSP :

Catégorie	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		Total	
	Accepté	Refusé														
Officiers	2	1	1	1	6	1	1	1	6	1	6	1	16	1		
Sous officiers	1	2	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13	2		
Hommes du Rang		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0		
PATS					1	1	1	1	1	1	1	1	2	0		
Total	3	4	10	2	4	3	1	8	1	34	3					

Concernant les mobilités et sur la base des 2 indicateurs suivants :

Mobilité verticale = avancement de grade

Mobilité horizontale = changement de poste, incluant une mobilité géographique ou pas.

- **Evolution de la mobilité horizontale sur les 4 dernières années :**

	2018		2019		2020		2021		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	0	0	9	1	2	0	2	0	14
B	7	1	3	0	0	0	15	0	26
C	9	1	15	0	17	1	17	1	61
Sous total filière SPP	16	2	27	1	19	1	34	1	101
A	0	0	0	1	0	0	0	0	1
B	0	0	0	2	0	0	0	0	2
C	0	0	0	2	0	0	0	2	4
Agents filière administrative	0	0	0	5	0	0	0	2	7
A	1		0				0	0	1
C			1				2	0	3
Agents filière technique	1	0	1	0	0	0	2	0	4
Sous total PATS	2	0	1	5	0	0	2	2	12
TOTAL	18	2	28	6	19	1	36	3	113

- **Evolution de la mobilité verticale sur les 4 dernières années :**

	2017		2018		2019		2020		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	2		3		3		2		10
B	4		4		3		5	1	17
C	17	1	5	1	48		3		75
Sous total filière SPP	23	1	12	1	54	0	10	1	102
B		4		1				1	6
C		12		2		2		2	18
Agents filière administrative	0	16	0	3	0	2	0	3	24
B			1		1				2
C	6		8		6		1		21
Agents filière technique	6	0	9	0	7	0	1	0	23
Sous total PATS	6	16	9	3	7	2	1	3	47
TOTAL	29	17	21	4	61	2	11	4	149

- **Evolution des emplois opérationnels SPP**

Au 1er février 2021 :

	⊕ OFFICIERS	⊕ SOUS/OFFS	⊕ CAPORAUX
⊕ Chef d'agrès 1 équipe	51	133	1
⊕ Chef d'agrès tout engin	47	82	-
⊕ Chef d'équipe	48	131	14
⊕ Chef de colonne	18	-	-
⊕ Chef de groupe	44	-	-
⊕ Chef de site	9	-	-
⊕ Equipier	54	140	39

Au 1er janvier 2015 :

	⊕ OFFICIERS	⊕ SOUS/OFFS	⊕ CAPORAUX	⊕ SAPEURS	
⊕ Chef d'agrès 1 équipe	42	115	4	3	-
⊕ Chef d'agrès 1 équipe	16	13	1	-	-
⊕ Chef d'agrès tout engin	42	84	-	-	-
⊕ Chef d'équipe	41	114	8	-	-
⊕ Chef de colonne	20	-	-	-	-
⊕ Chef de groupe	39	4	-	-	-
⊕ Chef de site	8	-	-	-	-
⊕ Equipier	51	143	15	16	

- **Perspectives d'évolution des carrières :**

La détermination dans l'organigramme des grades maxi pour chaque poste SHR (délibération n°21/CA Création de l'atelier - adaptation de l'organigramme du CASDIS du 6 mars 2020) et la délibération du CASDIS du 10 juillet 2020 sur les effectifs de référence en sapeurs pompiers professionnels des unités opérationnelles et en centre de secours ont permis d'identifier les effectifs par grade rappelés dans le tableau des emplois ci-après.

Ce dispositif permet de mettre en évidence les évolutions possibles en 2021 à un grade supérieur :

- ✓ **Pour les SPP :**

- 5 postes accessibles au grade de commandant,
- 8 postes accessibles au grade de capitaine,
- 10 postes accessibles au grade de lieutenant hors classe,
- 2 postes accessibles au grade de lieutenant 2nde classe,
- 16 postes accessibles au grade de sergent,

- ✓ **Pour les PATS :**

- 2 postes accessibles au grade d'ingénieur principal,
- 3 postes accessibles au grade d'attaché,
- 3 postes accessibles au grade d'ingénieur,
- 3 postes accessibles au grade de rédacteur principal 1^{ère} classe,
- 1 poste accessible au grade de technicien territorial principal 1^{ère} classe,
- 7 postes accessibles au grade d'agent de maîtrise principal,
- 2 postes accessibles au grade d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe,
- 1 poste accessible au grade d'adjoint technique principal 1^{ère} classe.

1er Janvier 2021

GRADE OU EMPLOIS	cat.	Effectifs de référence	emplois budgétaires	emplois pourvus		emplois vacants	emplois vacants / EFR
			titulaires	titulaires	non titulaires permanents	titulaires	
FILIERE SAPEURS POMPIERS							
Colonel hors classe	A	1	1	1	0	0	0
colonel	A	1	1	1	0	0	0
Lieutenant-Colonel	A	3	4	4	0	0	-1
Commandant	A	11	6	6	0	0	5
Capitaine	A	19	12	11	0	1	8
Lieutenant hors classe	B	15	5	5	0	0	10
Lieutenant 1ère classe	B	14	22	21	0	1	-7
Lieutenant 2ème classe	B	14	12	12	0	0	2
Adjudant	C	74	96	96	0	0	-22
Sergent	C	71	55	55	0	0	16
caporal chef	C	33	9	8	0	1	-8
Caporal	C		33	33	0	0	
Sapeur 1ère classe	C		0	0	0	0	0
Sapeur 2ème classe	C		0	0	0	0	0
Médecin classe exceptionnelle	A	1	1	0	1	0	0
Médecin hors classe	A		0	0	0	0	0
Médecin 1ère classe	A		0	0	0	0	0
Médecin classe normale	A		0	0	0	0	0
Pharmacien classe excep.	A		0	0	0	0	0
Pharmacien hors classe	A		0	0	0	0	0
Pharmacien classe normale	A	1	1	1	0	0	0
cadre supérieur de santé	A		0	0	0	0	0
cadre de santé 2ème classe	A	1	1	1	0	0	0
TOTAL FILIERE SAPEURS POMPIERS		259	259	255	1	3	3
FILIERE ADMINISTRATIVE							
Attaché Principal	A	1	1	1	0	0	0
Attaché	A	3	0	0	0	0	3
Rédacteur principal 1ère classe	B	8	5	5	0	0	3
Rédacteur principal 2ème classe	B	3	4	4	0	0	-1
Rédacteur	B	0	4	4	0	0	-4
Adjoint adm. Pal 1ère classe	C	19	17	17	0	0	2
Adjoint adm. Pal 2ème classe	C	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	C	0	3	3	0	0	-3
TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE		34	34	34	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE							
Ingénieur principal	A	2	0	0	0	0	2
Ingénieur	A	4	1	1	0	0	3
Technicien principal 1ère classe	B	8	5	5	0	0	3
Technicien principal 2ème classe	B	1	2	2	0	0	-1
Technicien	B	0	4	1	3	0	-4
Agent de Maîtrise principal	C	12	5	5	0	0	7
Agent de Maîtrise	C	0	4	4	0	0	-4
Adjoint tech. Pal 1ère classe	C	1	0	0	0	0	1
Adjoint tech. Pal 2ème classe	C	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	C	0	7	6	0	1	-6
TOTAL FILIERE TECHNIQUE		28	28	24	3	1	1
TOTAL TOUTES FILIERES		321	321	313	4	4	4

3. La rémunération

La rémunération des agents est composée d'un traitement indiciaire complété par un régime indemnitaire.

Le traitement indiciaire malgré le gel du point d'indice depuis 2010 évolue de 2017 à 2021, période d'application du décret dit PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) consistant en une revalorisation des grilles indiciaires.

Le régime indemnitaire est délibéré par le conseil d'administration qui fixe les modalités de versement des primes ainsi que leur nature dans la limite de celles versées aux agents publics des corps équivalents dans la fonction publique d'État. Le régime indemnitaire des SPP reste une exception par rapport à ce dernier principe et le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels fixe les primes qui peuvent être versées.

Le SDIS a par ailleurs instauré avant 1984, une « prime SDIS » versée mensuellement à ses agents qui a été conservée depuis lors au titre des avantages collectivement acquis. Elle varie en fonction de la catégorie hiérarchique.

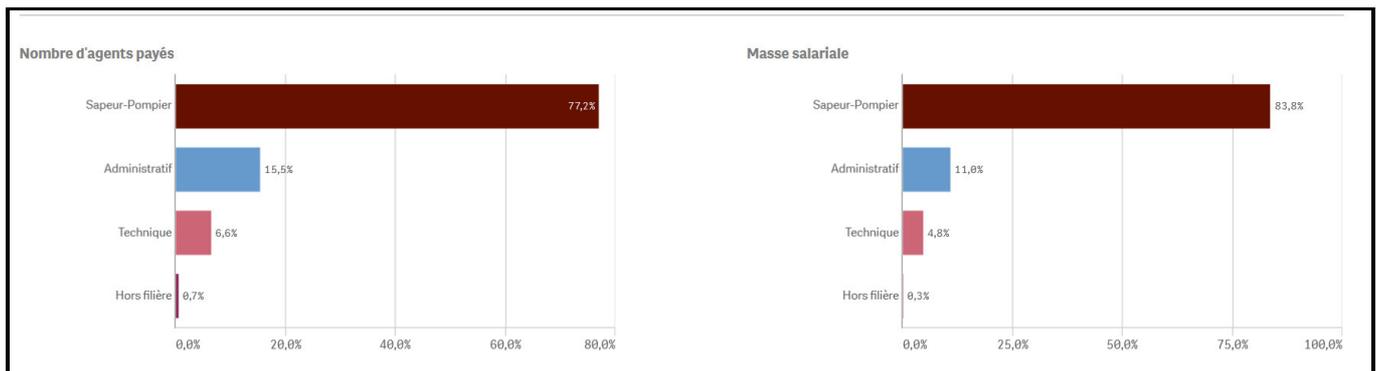
Depuis 10 ans, le SDIS s'efforce à responsabiliser fonctionnelles égales entre un SPP officier et un PATS cadre, d'attribuer le même régime indemnitaire des cadres en rapprochant les montants de l'IFTS perçue par les SPP et de l'IFSE désormais perçue par les PATS.

- **Principales évolutions :**

- 2009 : revalorisation du régime indemnitaire des catégories C des PATS,
- 2013 : revalorisation du régime indemnitaire des PATS des catégories C, B et A, se rapprochant notamment du montant des IFTS des SPP officiers à fonctions équivalentes,
- 2017 : indemnisation du temps passé en intervention pour les officiers de la chaîne de commandement,
- 2018 et 2020 : mise en place du RIFSEEP, partie IFSE non variable pour les PATS (transposition du régime indemnitaire existant auparavant) ; la partie variable dite « CIA » prévue par le décret de 2016 instaurant le RIFSEEP, n'a pas été mise en place.
- 2020 : revalorisation de l'indemnité de feu des SPP passant de 19 % à 25 %.

Enfin, quand la mobilité d'un agent a pour conséquence la diminution du régime indemnitaire cible, le SDIS permet à l'agent de conserver son salaire brut mensuel en diminuant le montant des primes à chaque revalorisation indiciaire de son salaire jusqu'à l'atteinte du niveau cible réellement exercé par l'agent.

- **Répartition de la masse salariale par filière :**



Source OXIO Paie

Sont constatées les évolutions suivantes entre 2013 et 2020 : :

- ✓ globalement une **évolution positive mais disparate du salaire indiciaire et indemnitaire** de toutes les filières et cadres d'emploi, du fait du GVT « glissement vieillesse technicité » mais aussi de l'effet « PPCR », de la politique d'avancement en grade du SDIS 81 et des revalorisations successives du régime indemnitaire décidées par le conseil d'administration du SDIS,
- ✓ quelques évolutions négatives liées à des cas isolés peu significatifs,
- ✓ **une réduction significative des écarts salariaux entre les hommes et les femmes**, sauf pour les agents de la catégorie C de la filière technique,

- ✓ en 2020, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes (en rouge dans les tableaux suivants), s'expliquent par une faible ancienneté sur l'échelle de rémunération ou par de moindres responsabilités avec comme incidence un plus faible régime indemnitaire.

		SPP					
		Indiciaire			Indemnitaires		
		H	F	Écart H/F	H	F	Écart H/F
A	2013	2 911	2 395	-17,72 %	2 239	2 033	-9,20 %
	2020	3 139	3 222	2,65 %	2 599	2 391	-8,00 %
	Evolution %	7,82 %	34,52 %		16,08 %	17,61 %	
B	2013	2 283			1 419		
	2020	2 336	2 020	-13,54 %	1 694	1 373	-18,95 %
	Evolution %	2,35 %			19,38 %		
C	2013	1 712	1 513	-11,63 %	924	853	-7,71 %
	2020	1 889	1 871	-0,95 %	1 021	977	-4,31 %
	Evolution %	10,33 %	23,66 %		10,50 %	14,57 %	

		PATS					
		Indiciaire			Indemnitaires		
		H	F	Écart H/F	H	F	Écart H/F
A	2013	2 014	2 732	35,65 %	1 218	882	-27,59 %
	2020	2 530	3 420	35,18 %	835	933	11,80 %
	Evolution %	25,62 %	25,18 %		-31,46 %	5,82 %	
B	2013	2 070	1 582	-23,58 %	439	498	13,46 %
	2020	2 033	1 866	-8,21 %	551	447	-18,84 %
	Evolution %	-1,77 %	17,99 %		25,44 %	-10,27 %	
C	2013	1 478	1 544	4,45 %	255	267	4,91 %
	2020	1 726	1 642	-4,87 %	383	355	-7,46 %
	Evolution %	16,79 %	6,36 %		50,67 %	32,90 %	

		ADMI					
		Indiciaire			Indemnitaires		
		H	F	Écart H/F	H	F	Écart H/F
A	2013	1 616	2 732	69,06 %	1 018	882	-13,36 %
	2020		3 420			933	
	Evolution %		25,18 %			5,82 %	
B	2013	2 287	1 626	-28,90 %	421	370	-12,22 %
	2020		2 010			442	
	Evolution %		23,61 %			19,46 %	
C	2013	1 453	1 544	6,29 %	257	267	3,89 %
	2020		1 730			347	
	Evolution %		12,02 %			29,85 %	

		TECH					
		Indiciaire			Indemnitaire		
		H	F	Écart H/F	H	F	Écart H/F
A	2013	2 412			1 418		
	2020	2 530			835		
	Evolution %	4,89 %			-41,13 %		
B	2013	1 852	1 537	-17,02 %	457	627	37,10 %
	2020	2 033	1 722	-15,30 %	551	453	-17,83 %
	Evolution %	9,76 %	12,04 %	23,28 %	20,48 %	-27,80 %	
C	2013	1 504			252		
	2020	1 726	1 555	-9,93 %	383	363	-5,34 %
	Evolution %	14,79 %			52,17 %		

Source OXIO Paie

• **Coût moyen mensuel brut en euros :**

	SPP		PATS	
	2013	2021	2013	2021
Catégorie C hors sous officier	2900	3423	2400	3220
Catégorie C Sous officier	3834	4419	nc	nc
Catégorie C	3367	3921	2400	3220
Catégorie B	5391	5317	3352	3526
Catégorie A hors direction	6854	7640	4878	5433

Source OXIO Paie. Ces coûts intègrent les cotisations patronales.

4. L'action sociale

L'action sociale, relevant notamment d'une ordonnance de 2014, est un levier important permettant :

- d'accroître l'attractivité du SDIS 81 et se démarquer des autres employeurs,
- de compléter de manière réglementaire le salaire des agents,
- de contribuer à une équité de traitement entre tous les agents.

Ainsi le SDIS participe financièrement :

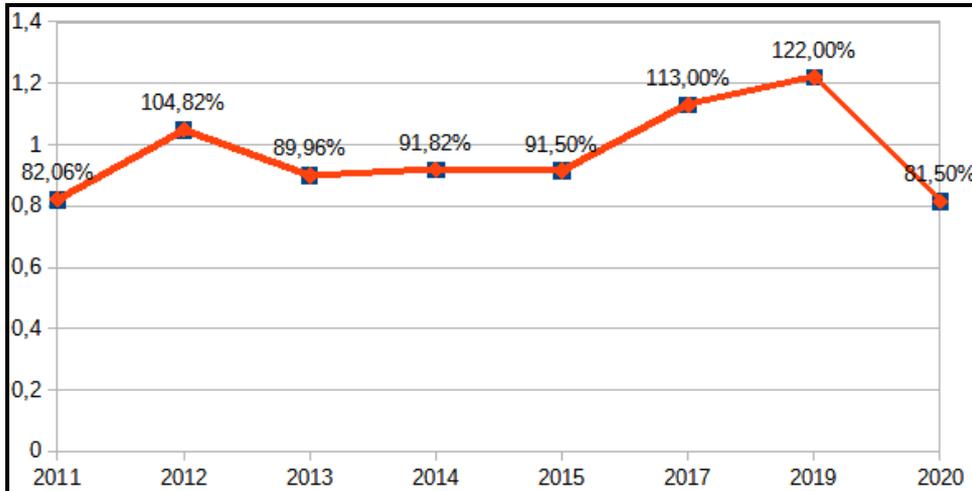
- ✓ depuis 2014 à la **couverture prévoyance labellisée** souscrite par les agents et selon un barème dégressif de 197 € à 63 € en fonction du salaire annuel net imposable ;

Au 31/12/20, **85 %** des agents perçoivent l'aide à la prévoyance versée par le SDIS avec des différences selon le statut puisque 65 % des PATS seulement perçoivent cette aide et sont donc couverts, contre 89 % des SPP.

De plus, le SDIS s'inscrit déjà largement dans le respect des objectifs visés par l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique puisqu'il devra au plus tard en 2025, porter sa participation à un taux minimum de 20 % sur les 3 premières tranches.

TRANCHES	MONTANT PARTICIPATION	NOMBRES AGENTS EN 2020	% de participation du SDIS
1	197 €	39	66 %
2	151 €	19	42 %
3	107 €	89	24 %
4	84 €	89	14 %
5	63 €	34	9 %

- ✓ **au financement de 50 % de la valeur faciale des titres restaurés** : la valeur faciale a été revalorisée en 2011.
- ✓ **à l'action sociale en adhérant au Comité National d'Action Sociale (CNAS) depuis 2008** avec un taux de « retour sur investissement » satisfaisant par rapport à la cotisation annuelle :



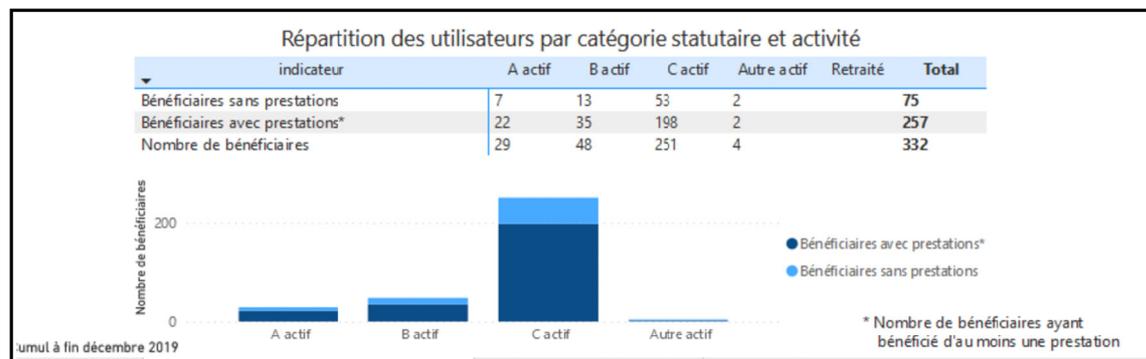
De plus comme le présente le bilan 2019 du CNAS, on s'aperçoit que les prestations ou aides attribuées concernent majoritairement les agents de catégorie C.

Enfin et depuis 2020, les retraités peuvent bénéficier des prestations du CNAS moyennant l'acquiescement de la cotisation.

S.D.I.S. ALBI (64461)

Répartition des prestations par catégorie statutaire et activité

Prestation	A actif	B actif	C actif	Autre actif	Total
Aides non soumises à condition de ressources	29	45	323	2	399
Aides soumises à condition de ressources	45	40	212		297
Avantages	6	10	11		27
Billetterie	52	53	314	7	426
CESU	21	22	78		121
Chèques culture - lire	1	7	10		18
Coupons sport	5	6	62		73
Ecoute Sociale				0	0
PECV	3	7	32	1	43
Prêt CNAS		3	4		7
Prêts sous-traités			7		7
Renseignement juridique				0	0
Séjours voyages	6	4	39	1	50
Total	168	197	1 092	11	1 468



Source CNAS

Par ailleurs, le SDIS 81 a mis en place la fonction d'assistante sociale du personnel (exercée sous statut de sapeur-pompier volontaire expert) depuis fin 2012. En moyenne, et par an, entre 2013 et 2019, 30

personnels, tous statuts confondus, ont eu recours aux compétences également sollicitée sur toute question collective concernant le bien être au travail. L'objectif du SDIS est de pérenniser cette fonction dans les années à venir en identifiant une assistante sociale par groupement territorial.

5. Le temps de travail

A l'heure actuelle, 6 régimes de travail co-existent au SDIS du Tarn :

- 4 régimes de travail de SPP en régime posté :
 - ✓ 1 pour les 104 SPP des 2 CSP,
 - ✓ 1 pour les 71 SPP des 5 CIS de 1^{ère} catégorie,
 - ✓ 1 pour les 20 SPP du CTAU,
 - ✓ 1 au CIS Lacaune pour 2 SPP
 - ✓ 1 pour le SPP du CIS Labruguière.
- 1 régime de travail en Service Hors Rang pour 40 agents de catégorie C,
- 1 régime de travail en Service Hors Rang pour 82 agents des catégories A et B.

Les principales évolutions depuis 2010 sont :

x Pour les SPP en régime posté en CIS :

- évolution des régimes de garde des CSP et CIS 1^{ère} catégorie au 1^{er} janvier 2013 ;
- fin du régime de service « logés » en 2016 ;
- mise en place d'un outil de gestion des plannings et des absences en 2015 ;
- mise en place du service adapté en 2017.

x Pour le CTA :

- mise en place d'un outil de gestion des plannings et des absences en 2015 et 2016,
- détachement-intégration de 8 opérateurs PATS sous statut SPP.

x Concernant les astreintes :

- mise en place des astreintes plongeurs, santé, et informatique.
- prise compte des heures d'interventions pendant l'astreinte avec récupération ou paiement possible pour les astreintes plongeurs et la chaîne de commandement.

x Concernant les heures supplémentaires :

	2013		2020	
	SPP	PATS	SPP	PATS
Nombre d'agents	133	32	100	31
Nombre d'heures payées	1370	466	1950	850
Nombre d'heures sup. Moyen/agent	10,3	14,56	19,5	27,42
Montants payés en €	22 701	6 547	37 405	14 999
dont < 14 h	16 316	5 092	21 367	9 340
dont > 14 h	146	nc	1 169	114
dont dimanches et jours fériés	1 932	458	5 872	4 056
dont nuits	4 307	998	8 997	1 489

x Concernant les jours déposés sur les Comptes Épargne Temps au 1/01/21 par les agents :

	Nombre total de jours	Nombre d'agents concernés
Catégorie A	1045	29
Catégorie B	1637,5	45
Catégorie C	1312	54

Le SDIS n'a pour l'heure pas prévu d'indemniser ou de valoriser au titre de régime autonome de retraite pour la fonction publique, les jours de CET. Les agents quittant le SDIS doivent les solder avant leur départ.

6. L'absentéisme médical

➔ En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,1 jour d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,74%	0,03%	2,66%	5,07%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,20%	0,03%	4,07%	5,07%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,57%	0,38%	4,44%	5,07%

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

➔ **63 accidents du travail déclarés au total en 2019**

- > 19,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Source Bilan social 2019

• **Evolution des principaux taux d'absentéisme :**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	EVOL	2020	EVOL
Taux absentéisme médical global	3,20 %	2,19 %	3,22 %	3,97 %	4,30 %	3,24 %	4,32 %	↑	4,93 %	↑
Taux absentéisme médical global SPP	3,61 %	2,10 %	3,26 %	4,03 %	4,02 %	2,82 %	3,71 %	↑	4,99 %	↑
Taux absentéisme médical global PATS	1,78 %	2,55 %	3,07 %	3,76 %	5,26 %	4,55 %	6,60 %	↑	4,71 %	↓
Taux absentéisme pour MO	1,05 %	1,30 %	1,79 %	2,61 %	2,02 %	1,71 %	1,74 %	↑	2,90 %	↑
Taux absentéisme pour MO des SPP	0,95 %	1,00 %	1,49 %	2,40 %	1,81 %	1,67 %	1,67 %	↓	2,82 %	↑
Taux absentéisme pour MO des PATS	1,39 %	2,53 %	2,99 %	3,35 %	2,75 %	1,83 %	1,98 %	↑	3,18 %	↑
Taux absentéisme pour accident de service	1,44 %	0,23 %	0,77 %	0,49 %	0,80 %	0,57 %	1,11 %	↑	1,15 %	↑
Taux d'absentéisme compressible (MO + AS)	2,48 %	1,52 %	2,56 %	3,10 %	2,83 %	2,28 %	2,84 %	↑	4,05 %	↑
Nombre moyen de jours d'absence globale SPP	13,17	7,67	11,9	14,74	14,68	10,31	14,68	↑	18,23	↑
Nombre moyen de jours d'absence globale PATS	6,5	9,3	11,22	13,78	19,21	16,61	24,08	↑	17,19	↓

Hormis l'année 2020, qui reste une année exceptionnelle du fait de la crise sanitaire, l'évolution jusqu'en 2019 permet de constater :

- une lente évolution du taux d'absentéisme global qui inclut les arrêts pour maladie ordinaire, accidents de service, congés de longue maladie et congés de longue durée, corrélée au vieillissement des effectifs,
- une évolution plus marquée de ce taux pour les PATS, tout en restant inférieur au taux de la fonction publique territoriale qui est de plus 9,2 % en 2019 (Source Sofaxis).
- une proportion importante des arrêts et du taux d'absentéisme global liée aux congés de longue maladie et congés de longue durée, soit 1,48 % en 2019
- en 2019, le taux d'absentéisme représente 13 équivalents temps plein.

Par ailleurs et après ré-installation de la journée de carence en 2018, les arrêts maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 jours ont baissé. En effet, on dénombre 16 absences inférieures ou égales à 3 jours en 2020 contre 43 en 2017.

Si les arrêts courts sont moins nombreux, la gravité (durée) des arrêts augmente.

Le SDIS devra :

- d'un point de vue réglementaire, intégrer les apports des décrets consécutifs à la loi de transformation de la fonction publique, ainsi qu'assurer le suivi médical post professionnel prévue par le décret 2015-1438 du 5 novembre 2015 et de la circulaire d'application du 25 mars 2016,
- d'un point de vue organisationnel et humain, continuer à activer les leviers de la prévention et de la préservation du capital santé au travail.

C. Les actions menées

La politique RH du SDIS se structure autour d'actions soit menées depuis déjà une dizaine d'années, soit en cours de réalisation pour répondre notamment au Projet d'Établissement et au SDACR. Ces actions sont recensées dans le tableau joint en **annexe** et classées selon :

- x **5 objectifs ou enjeux majeurs :**
 - l'attractivité des emplois au SDIS,
 - la politique RH basée sur la GPEEC,
 - de meilleures conditions de vie au travail,
 - la cohésion et l'équité de traitement entre les personnels,
 - la modernisation du service.

- x **9 thématiques :**
 - les effectifs,
 - les compétences et la formation,
 - l'organisation et le temps de travail,
 - la rémunération,
 - l'action sociale,
 - l'absentéisme médical,
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que le dialogue social,
 - l'évolution extra professionnelle.

D. Stratégie pluriannuelle des lignes directrices de gestion

Au vu :

- ✓ des indicateurs RH présentés ci-avant,
- ✓ des actions menées et en cours répondant notamment au Projet d'établissement et au SDACR sur la période 2019-2023,
- ✓ de la réglementation en vigueur,

sont proposés les objectifs ci-après sur la période 2021-2026 en matière de :

- ✓ gestion des effectifs,
- ✓ gestion des emplois et développement des compétences,
- ✓ rémunération,
- ✓ action sociale,
- ✓ temps de travail et d'organisation du travail,
- ✓ gestion de l'absentéisme médical.

Ces objectifs déclinés ci-dessous, sont recensés dans le tableau joint en **annexe**.

1. Gestion des effectifs

Dans un contexte budgétaire contraint, les lignes directrices de gestion **en matière de gestion des effectifs** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** suivants :

- besoin de professionnalisation de certains centres de secours de 2^{ème} catégorie pour répondre aux objectifs opérationnels,
- équilibrage de la pyramide des âges et ralentissement du vieillissement des effectifs,
- augmentation et inclusion des effectifs féminins parmi les effectifs de sapeurs-pompiers,
- ajustement d'effectifs dans certains services non opérationnels pour répondre à l'augmentation significative des personnels sapeurs-pompiers,
- prise en compte de la raréfaction de la ressource en compétence médicale,
- modernisation de la gestion des effectifs.

→ OBJECTIFS :

- d'ajuster les effectifs de SPP dans certains centres de secours de 2^{ème} catégorie notamment,
- de féminiser et ralentir le vieillissement des effectifs à compétence égale des candidats, dans ses recrutements de nouveaux personnels,
- d'ajuster les effectifs non opérationnels en tenant compte du départ en retraite de certains agents sur des emplois à technicité particulière et en utilisant de manière circonscrite notamment les nouveaux dispositifs de contrats possibles (notamment contrat de projet),
- de dématérialiser la gestion des dossiers individuels des agents.

2. Gestion des emplois et développement des compétences

Les lignes directrices de gestion en matière de **gestion des emplois et des compétences** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** :

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

→ OBJECTIFS :

- d'activer les leviers de la promotion et de la valorisation des parcours (volet II des LDG)
- d'accompagner les agents dans l'atteinte des compétences nécessaires pour occuper un emploi de grade supérieur (préparation concours et formation continue)
- d'avoir recours plus largement aux contrats d'apprentissage dès lors qu'il sont de nature à anticiper le départ d'agents sur des postes de travail non « binômés »,
- d'identifier dans l'organigramme des postes non opérationnels pouvant répondre aux situations d'inaptitude opérationnelle rencontrées par certains sapeurs-pompiers,
- d'accompagner les agents dans leur parcours d'évolution professionnelle en identifiant au sein du GRHU un « référent évolution professionnelle » (répondre aux sollicitations sur le cumul d'activités, de disponibilité, de recours au compte personnel de formation, de congé pour bilan de compétence ou de congé pour validation des acquis de l'expérience) ainsi qu'un « référent GPEEC ».

3. La rémunération

Les lignes directrices de gestion en matière de **rémunération** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** :

- d'équité de traitement entre les catégories d'agents
- de motivation du personnel.

→ OBJECTIFS :

- de verser les indemnités de spécialité dès lors que les spécialités sont réellement exercées,
- de rapprocher les régimes indemnitaires pour l'exercice de fonctions équivalentes, sans considération de sexe ou de filière,
- d'étudier l'éventuelle mise en œuvre du versement d'une part restreinte du régime indemnitaire liée à l'engagement au travail.

4. L'action sociale

Les lignes directrices de gestion en matière de **action sociale** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** :

- de maintien du pouvoir d'achat pour les agents,
- de bien être au travail des agents,
- d'équité de traitement dans le versement des aides,

- d'attractivité du SDIS.

→ **OBJECTIFS :**

- de mettre en place 3 assistantes sociales dans chacun des groupements
- de prendre en charge 50 % des frais de la complémentaire santé des agents d'ici 2026,
- d'étudier la mise en œuvre du forfait mobilité durable.

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

Les lignes directrices de gestion en matière de **temps de travail et d'organisation du travail** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** :

- de bien être des agents au travail,
- de conformité à la réglementation,
- d'attractivité du SDIS.

→ **OBJECTIFS :**

- de mettre en œuvre, avec un accompagnement par le dialogue social, le passage aux 1607 h pour tous les agents au 1^{er} janvier 2022,
- de décliner via le règlement intérieur et l'outil informatique de gestion du temps, les modalités d'organisation et de temps de travail adaptées pour chaque unité de travail.

6. L'absentéisme médical

Les lignes directrices de gestion en matière d'**absentéisme** sur la période 2021-2026 doivent répondre aux **enjeux** :

- de bien être des agents au travail,
- de préservation du capital santé et de prévention du risque d'usure professionnelle,
- d'inaptitude opérationnelle des SPP.

→ **OBJECTIFS :**

- d'étudier plus finement, par des indicateurs pertinents, l'absentéisme pour raison médicale,
- d'intervenir de manière préventive sur l'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accident de travail),
- d'accompagner les agents en cas d'inaptitude au poste,
- de développer une politique de qualité de vie en service.

III - Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

A. Détermination des orientations et critères pour les avancements de grades et les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois

1. Les principes réglementaires

- **Les avancements de grade**

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures.

Le statut particulier de chaque cadre d'emplois fixe les conditions à remplir et le(s) mode(s) d'avancement, au choix ou après examen professionnel pour pouvoir prétendre à un avancement.

Chaque statut particulier fixe la proportion de postes accessibles respectivement au choix et par examen professionnel ou concours.

L'occupation préalable de certains emplois ou l'exercice préalable de certaines fonctions peut être une condition exigée pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.

Les agents appelés à bénéficier d'un avancement de grade sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. La seule inscription sur le tableau d'avancement ne vaut pas nomination. Les nominations sont proposées dans l'ordre de leur inscription au tableau.

- **La promotion interne**

La promotion interne est le passage d'un grade à un grade supérieur en changeant de cadre d'emplois. Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel. Dans les 2 cas, les fonctionnaires sont inscrits sur une liste d'aptitude.

Les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, c'est ce que l'on appelle les quotas.

La nomination au titre de la promotion interne confère la qualité de fonctionnaire détaché pour suivre un stage sur le nouveau grade.

En ce qui concerne la promotion des PATS de catégorie A, c'est le CDG81 qui adopte les lignes directrices de gestion après consultation des collectivités et établissements adhérents.

- **Les nominations suite à concours**

Les candidats admis à un concours sont inscrits sur une liste d'aptitude valable deux ans à compter de leur inscription initiale renouvelable une troisième puis une quatrième année. La nomination confère la qualité de fonctionnaire stagiaire dans un nouveau cadre d'emploi.

Le stage est une période probatoire, destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. La durée normale du stage est fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés. Cette durée est généralement d'un an.

La nomination d'un stagiaire est matérialisée par un arrêté.

2. Les règles préalables à l'étude des dossiers individuels

Les règles suivantes s'appliquent à l'ensemble des dossiers d'avancement ou de promotion interne :

- les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents répondent bien aux conditions (ancienneté, échelon, examen...) pour accéder au grade supérieur.
- l'avancement doit respecter d'une part les effectifs de référence définis par le SDIS et d'autre part les grades mini/maxi précisés à l'organigramme.
- le nombre de nomination dépend des capacités financières de l'établissement au sein de chaque cadre d'emplois ;
- les agents ayant déjà bénéficié d'un avancement ou d'une promotion au choix ne sont pas prioritaires. Par principe, un agent ne peut bénéficier que d'un seul avancement au choix sur l'ensemble de sa carrière. La seule exception à ce principe peut être celle d'un agent ayant fait valoir ses droits à la retraite et de bénéficier d'un second avancement au choix 6 mois avant sa cessation définitive.
- après application des règles ci-dessus rappelées, en l'absence de quotas ou ratios de nomination prévus par les textes et en cas de candidature unique à l'avancement, seul le critère D portant sur la manière de servir sera apprécié.
- l'ensemble des critères déclinés ci-dessous est apprécié prioritairement au regard des comptes rendus de l'entretien professionnel.
- un équilibre H/F (en fonction de l'effectif de grade) peut être encouragé dans les nominations lorsque c'est possible.

Enfin, pour être éligible à un avancement de grade ou à une promotion, l'agent doit, à minima, obtenir sur le critère relatif à la manière de servir, 45 points sur les 60 points maxi auquel il peut prétendre.

3. Les processus de choix des agents à nommer ou à promouvoir

Le service Management, recrutements et carrières (SMRC) établit chaque année pour chaque grade concerné les listes des agents promouvables, sur la base des différents critères définis ci-après afin de procéder à un classement, classement uniquement valable au titre du poste à pourvoir, à défaut, au titre de l'année.

Ces listes sont ensuite transmises au DDSIS. Le président du CASDIS valide en dernier ressort les tableaux d'avancement et les nominations des agents inscrits sur les listes d'aptitude, et conserve une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général (art. 33-5 loi n°84-53)

Le SMRC assure alors la communication de ces listes.

B. Les critères et barèmes applicables

4 critères sont analysés, détaillés et mesurés comme suit :

► Critère A : l'ancienneté

Ce critère n'est constitué que d'un seul indicateur

- Indicateur A1 : Ancienneté dans le grade immédiatement inférieur au grade visé par l'avancement
Période observée : ensemble de la carrière de l'agent, au SDIS 81 mais également au sein d'un autre SDIS ou d'autre autre collectivité territoriale pour les PATS

Barème : 1 point par année d'ancienneté, arrondi à l'unité supérieure si celle-ci est supérieure à 6 mois

Nombre de points maximums possibles : 15 points

► Critère B : Le parcours

Ce critère est constitué de 4 indicateurs :

- Indicateur B1 : Postes occupés prioritaires ou à faible attractivité

Précisions : Indicateur apprécié sur l'ensemble de la carrière de l'agent au SDIS 81 uniquement.

Pour les SPP, les postes visés sont : le CTA/CODIS, le CS Lacaune, les postes CTA à l'Etat-Major.
 Pour les PATS : le poste d'accueil standard de l'Etat-Major, le poste polyvalent de logisticien au SMAT/PSAN (de part sa polyvalence).

Ces affectations sur les postes prioritaires sont prises en compte tant dans les premières affectations (début de carrière, mutation) que celles en cours de carrière. Les doubles affectations (CTAU/CIS notamment) sont prises en compte dans les mêmes conditions. Ne sont prises en compte que les périodes réalisées en qualité de fonctionnaire territorial (sont exclues les années en qualité de contractuel notamment).

Barème : 3 pts pour les 2 premiers postes puis 4 pts pour le troisième. Chaque poste donnant lieu à l'attribution de points doit être occupé au moins 3 ans.

Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste.

Nombre de points maximum possible : 10 points

- Indicateur B2 : Diversité du parcours

Précisions : Indicateur apprécié sur l'ensemble de la carrière de l'agent, à travers son parcours et sa mobilité. La mobilité est regardée selon les efforts faits par l'agent notamment :

- le nombre de mobilités géographiques ou de fonctions sur des emplois opérationnels ou fonctionnels ;
- le nombre de mobilités internes exprimées dans le cadre du PAM ou de l'évaluation annuelle (qu'il y ait mobilité ou non) et conformes au grade, à l'emploi et au statut de l'agent ;
- la prise en compte des conditions et des motivations pour lesquelles l'agent souhaite ou a souhaité changer d'affectation (mobilité souhaitée ou non).

Sont pris en compte également dans ce cadre les postes occupés sous un statut de volontaire civil, de contrat service civique, de contractuel, d'apprenti. Peuvent au besoin être pris en compte les postes occupés au sein d'une autre collectivité, d'une entreprise, d'une association ou d'une unité militaire dans le cadre d'engagements antérieurs.

Barème : L'attribution des points se fait selon les éléments précisés, sans application de barème.

Nombre de points maximum possible : 5 points

- Indicateur B3 : Nombre de présentation aux concours ou examens passés (admissibilité ou admission) permettant l'accès au grade visé

Précisions : Indicateur apprécié sur l'ensemble de la carrière de l'agent

Pour le même concours ou examen, il ne peut y avoir cumul des points (admissibilité + admission). Les concours et examens visés sont en lien avec des grades existants à l'organigramme.

Barème : 1 point par concours ou examen (participation aux épreuves d'admissibilités a minima)

Nombre de points maximums possibles : 5 points

- Indicateur B4 : Réussite au concours ou examen visé par l'avancement de grade

Précisions :

Bonus spécifique venant en complément des points acquis au titre de l'ensemble des autres critères dans la limite de 130 points maximums possibles. Un agent bénéficiant de ce bonus ne peut prétendre à se voir attribué le point correspondant au même concours et émanant de l'indicateur B3.

Barème : 20 pts si réussite

Nombre de points maximum possible : 20 points

► Critère C : Les responsabilités occupées

Ce critère est constitué de 4 indicateurs :

- Indicateur C1 : Ancienneté sur un poste occupé avec un grade inférieur au grade maximum visé par le poste

Précisions : Indicateur apprécié sur les 10 dernières années de la carrière de l'agent au SDIS 81

Barème : 1 point par an.

Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste.

Nombre de points maximum possible : 10 points

- Indicateur C2 : Ancienneté sur un poste à responsabilités particulières

Précisions : Indicateur apprécié sur les 10 dernières années de la carrière de l'agent au SDIS 81
Sont pris en compte le poste ou les responsabilités occupés en complément de l'emploi habituellement tenu par l'agent : fonction d'intérim, soutien de centre, présidence déléguée des JSP, responsable de section de JSP, maître d'apprentissage, tuteur d'un contrat de service civique.

Barème : 1 point par an.

Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste.

Nombre de point maximums possible : 8 points

- Indicateur C3 : Capacité d'encadrement ou à occuper un poste à responsabilités supérieures et capacité d'expertise

Précisions : Indicateur apprécié sur les 3 dernières années au vu des évaluations annuelles des 3 dernières années :

- capacité d'encadrement : ne sont évalués que les agents en situation de commandement opérationnel ou d'encadrement de personnels
- capacité d'expertise (ne concerne que les conseillers techniques)
- capacité à occuper un poste à responsabilités supérieures

Barème : Prise en compte des compétences identifiées comme « acquis », « atteint », « à développer » ou « à acquérir » au regard de celles à apprécier ;

Prise en compte de la capacité à occuper un poste à responsabilités supérieures.

Nombre de points maximum possible : 4 points

- Indicateur C4 : Exercice de spécialité(s)

Précisions : Seules sont prises en compte pour cet indicateur les 2 spécialités opérationnelles ou non pour les SPP déterminant le RIS de l'agent. Les autres sont prises en compte dans l'indicateur D2 au travers de l'investissement supplémentaire donné par l'agent.

Barème : Pour les spécialités ops ou non pour les SPP : 0,5 points par an si de niveau 1, 1 point par an si de niveau 2, 1,5 pts par an si de niveau 3. Majoration de 1 point par an si fonction de CTD ou responsable d'une spécialité.

Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans une spécialité

Nombre de points maximum possible : 10 points

► Critère D : La manière de servir

Ce critère est constitué de 2 indicateurs :

- Indicateur D1 : Évaluation N+1

Précisions : Indicateur apprécié sur les 3 dernières années de la carrière de l'agent au SDIS 81 au regard des évaluations annuelles des 3 dernières années et prenant en compte :

Pour les SPP non officiers, les chefs de salle opérationnelle (CSO) et les PATS

- 1 - les compétences professionnelles et techniques. Sont évaluées :
 - pour tous les agents 3 à 7 compétences fonctionnelles différentes selon les emplois exercés (facultatif pour les équipiers et chef d'équipe)
 - pour les SPP non officiers : 1 à 5 compétences opérationnelles
- 2 - la qualité relationnelle : 4 compétences
- 3 - l'atteinte des objectifs annuels (atteint/partiellement atteint/non atteint)

Pour les officiers SPP (sauf CSO)

- 1- les compétences techniques et professionnelles (6 à 9 compétences fonctionnelles et 4 à

- 6 compétences opérationnelles)
- 2 - la qualité relationnelle ou manière de servir (9 compétences)
- 3- l'atteinte des objectifs annuels (atteint/partiellement atteint/non atteint)

Barème :

- 1 - les compétences professionnelles et techniques : 10 pts
 - 2 - la qualité relationnelle : 10 pts
 - 3 - l'atteinte des objectifs annuels : 10 pts
- Prise en compte des critères considérés maîtrisés, acquis ou atteints au regard de l'ensemble des critères à regarder

Nombre de points maximum possible : 30 points

- Indicateur D2 : Harmonisation– Appréciation du service

Précisions : Indicateur apprécié sur les 3 dernières années de la carrière de l'agent au SDIS 81

Harmonisation :

Harmoniser les évaluations des N+1 pour apporter de la cohérence départementale et de l'équité dans la démarche

Appréciation du service :

Prend en compte l'investissement et l'implication dans la vie du service :

• **Pour les PATS**

- participation à l'organisation des épreuves sportives organisées par le service
- participation aux groupes de travail
- participation à des missions à l'étranger, à des colonnes mobiles de secours (CMS) au travers d'une compétence technique non sapeur-pompier
- investissement dans des fonctions complémentaires (hors fiche de poste) :
 - pilote de drone
 - opérateur salle de débordement
 - correspondant Photo
 - encadrement de formations organisées par le SDIS81

Pour les SPP

- participation aux épreuves sportives organisées par le service
- participation aux groupes de travail
- affectation temporaire volontaire dans l'intérêt du service (encadrement FI ou gardes au CTA/CODIS pour les anciens opérateurs, responsable pédagogique d'une formation)
- participation à des missions à l'étranger, à des CMS

Investissement dans des fonctions complémentaires	Spécialités pour les SPP autres que les 2 maxi ouvrant droit au RIS
<ul style="list-style-type: none"> - vérificateur EPI (Casques, LSPCC) - animateur JSP - responsable pédagogique JSP - pilote de drone - opérateur salle de débordement - correspondant Photo - cadre RCCI 	<ul style="list-style-type: none"> - FPS et FDFPS - FDF - RCH - EAP - SAL et SAV - SDE - SIC (OFFSIC et COMSIC) - PRV - filière des formateurs - COD (niveau 3)

Le départ à la retraite de l'agent est pris en compte dans cet indicateur et peut permettre, si la façon de servir sur la carrière a été exemplaire, l'attribution de points.

Pour prétendre à un avancement ou à une promotion, un agent doit ~~obligatoirement~~ disposer de 40 points minimum sur les 60. Dans tous les cas, l'autorité territoriale reste seule décisionnaire de l'avancement ou de la promotion de l'agent.

Barème :

Si organisation d'un entretien :

- 15 pts (dans le cadre de l'entretien) Prise en compte des motivations, du projet individuel, des souhaits de mobilité. Clôture le processus de sélection en amenant une approche humaine à la démarche.

L'entretien peut être facultatif si la valeur professionnelle de l'agent ne laisse pas de doute (évaluation du N+1 favorable) et/ou si l'agent n'est pas en concurrence au regard du nombre de postes ouverts et du nombre de candidats pouvant prétendre à un avancement

- 15 pts (dans le cadre de l'harmonisation et de l'appréciation du service)

Si aucun entretien n'est prévu :

30 pts (dans le cadre de l'harmonisation et de l'appréciation du service)

Nombre de points maximum possible : 30 points

Annexe : LISTE ACTIONS AVEC OBJECTIFS LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Orientations	Effectifs	Compétences et Formations	Organisation et temps de travail	Rémunération	Action sociale	Absentéisme médical	Égalité Homme/Femme professionnelle Action sociale	Evolution extra professionnelle
L'attractivité des emplois au SDIS	<ul style="list-style-type: none"> • Délachement et intégration de 8 opérateurs du CTA sous statut SPP • le PAM annuel • Organigramme identifiant les grades maxi pour chaque poste SHR • Mise en place des officiers de garde en CSP • Plan de recrutement des SPP NO (PE 1.1) • Développer l'attractivité des différents parcours professionnels des agents du SDIS (PE 1.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches de postes • Evaluation annuelle • Mise en œuvre de l'approche par les compétences • Cartographie des emplois et compétences (PE 1.1) • Développer et organiser une véritable filière d'animateur JSP (PE 1.3.4) • Identifier l'expression des besoins par filière et rédiger le plan de formation 2020-2023 (PE 1.5.1) • Rédiger et partager le règlement formation (PE 1.5.1) • démarche intégrée d'évaluation des formations (PE 1.5.1) • Adapter les outils pédagogiques à une stratégie de formation acquise à l'opération (PE 1.5.2) • Accompagnement des agents dans l'atteinte des compétences nécessaires pour occuper un emploi de grade supérieur (préparation concours et formation continue) • Recours plus largement aux contrats d'apprentissage dès lors qu'il sont de nature à anticiper le départ d'agents sur des postes de travail non « binômés » • identification dans l'organigramme des postes non opérationnels pouvant répondre aux situations d'incapacité opérationnelle rencontrées par certains sapeurs-pompiers • « référent GPEEC » 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du CET • Télétravail pérenne 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre RIFSEEP partie IFSE • Revalorisation du régime indemnitaire des PATS • Paiement du temps d'intervention sur astreinte des officiers de la chaîne de commandement • Lissage des rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> • CNAS • Participation employeur à la prévoyance • Participation employeur aux titres restaurant • Prise en charge 50 % des frais de la complémentaire santé des agents • Étude de la mise en œuvre du forfait mobilité durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Commission absentéisme • accompagnement des agents suite à une inaptitude au poste 	<ul style="list-style-type: none"> • Féminisation des SPV 	<ul style="list-style-type: none"> • Cofinancement de 2 congés de bilan de compétence ou de congé VAE par an
La politique RH basée sur la GPEEC (PE 1.1)	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des besoins et compétences en SPP en CIS (PE 1.1) • Maintenir les ressources nécessaires permettant le maintien de la prestation médicale actuelle (PE 1.2) • Établir les critères liés à l'avancement de grade des officiers SPV et des officiers SPV du 3SM (Pe 1.3) • Ajustement des effectifs de SPP sur les centres de secours de Puy-laurent et Rabastens, St-Juéry • Féminisation et ralentissement du vieillissement des effectifs à compétence égale des candidats • Ajustement des effectifs non opérationnels en tenant compte du départ en retraite de certains agents sur des emplois à technicité particulière et en utilisant de manière circonscrite notamment les nouveaux dispositifs de contrats possibles (notamment contrat de projet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la FOAD 	<ul style="list-style-type: none"> • DU • Charte hygiène, sécurité et conditions de travail • SMPP • Soutien psychologique • Prévention des risques sportifs, routiers, fumées et RPS • Mise en place du régime adapté en CSP et CS 1ere • Reclassement ponctuel • Accompagnement des SP agressés • Politique qualité de vie en service 	<ul style="list-style-type: none"> • Assistante sociale • Mise en place 3 assistantes sociales dans chacun des groupements et de faciliter leurs liens avec les présidents d'amicales 	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrer la réalisation des indicateurs de capacité physique (ICP) par une directive départementale qui précise les modalités de suivi des agents (PE 1.2) • Définir une politique sportive départementale permettant de garantir le niveau de performance opérationnelle de nos sapeurs-pompiers tout en préservant leur capital santé. (PE 1.6) • Etude plus finement l'absentéisme pour raison médicale • Intervention préventive sur l'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accident de travail) • Développement d'une politique de qualité de vie en service 			
De meilleures conditions de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la complémentarité entre les personnels SPV/ISPP/PATS (PE 1.4) • activation des leviers de la promotion et de la valorisation des parcours (volet II des LDG) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations mixtes communes SPP et SPV 	<ul style="list-style-type: none"> • Ramener le volume horaire annuel du temps de travail à 1607 heures réelles (PE 1) • Télétravail pérenne 	<ul style="list-style-type: none"> • Versement des IS pour des spécialités réellement exercées (2022) • Versement des indemnités de spécialité dès lors que les spécialités sont réellement exercées • rapprochement du régime indemnitaire à fonctions équivalentes sans considération de sexe ou de filière • Etude d'une éventuelle mise en œuvre du versement d'une part restreinte du régime indemnitaire liée à l'engagement au travail 			<ul style="list-style-type: none"> • Convention SDIS 81 / Partenaires sociaux 	
La cohésion et l'équité de traitement entre les personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Actualisation du processus de recrutement et d'intégration des PATS/ISPP (PE 1.1) • Mise en place d'un logiciel de gestion des effectifs • Dématérialisation de la gestion des dossiers individuels des agents 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter et proposer une gestion prévisionnelle, des effectifs, des emplois et des compétences, par des outils de pilotage des ressources humaines (PE 1.1) • Formations externes (GOS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation de la gestion des congés/absences • Outil de gestion du temps de travail identique et commun aux RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation des bulletins de paie 				
La modernisation du service public								

— Actions en cours —

— Actions réalisées —

— Actions à mener —

Envoyé en préfecture le 17/03/2021

Reçu en préfecture le 17/03/2021

Affiché le



ID : 081-288100019-20210312-2021_24_CA-DE

Annexe : LISTE ACTIONS AVEC OBJECTIFS LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

— Actions en cours

— Actions réalisées

— Actions à mener