

**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 MILESI.

**- 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 Laëticia 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°025/CA – 03/2021**

**OBJET : modification du règlement intérieur**

Les évolutions législatives et réglementaires, les évolutions de l'organisation ou de fonctionnement du SDIS, nécessitent périodiquement des adaptations et la mise à jour du règlement intérieur du SDIS.

Les propositions de modifications, précisions ou compléments sont recensés dans le document annexé à la présente délibération.

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

- de valider les propositions figurant ci-après ;
- d'autoriser le président à modifier en conséquence le règlement intérieur.

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](mailto:7007-31068@toulouse.fr) TOULOUSE CEDEX 7) ou par l'application informatique Télérecours, accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>***

| VERSION INITIALE                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   | VERSION NOUVELLE                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         | OBSERVATIONS                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   | <b>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         | La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 modifie l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 |
| <b>II - LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ ET AUTORISATIONS D'ABSENCE</b>                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   | <b>II - LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ ET AUTORISATIONS D'ABSENCE</b>                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         |                                                                                     |
| ➤ <b>Les autorisations spéciales d'absence</b>                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   | ➤ <b>Les autorisations spéciales d'absence</b>                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         |                                                                                     |
| NATURE DES CONGES OU AUTORISATIONS d'ABSENCE                                                               | NOMBRE DE JOURS OU FORFAIT HORAIRE                                                                                                                                                                                                                                      | JUSTIFICATIF/ OBSERVATIONS        | NATURE DES CONGES OU AUTORISATIONS d'ABSENCE                                                                      | NOMBRE DE JOURS OU FORFAIT HORAIRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | JUSTIFICATIF/ OBSERVATIONS                              |                                                                                     |
| DECES MALADIE TRES GRAVE CONJOINT/PACS, ENFANT, PARENT, BEAUX-PARENTS                                      | Personnel SHR: 3 jours ouvrables ;<br>SPP en régime posté: forfait maxi de 24 heures par événement.<br>La (les) garde(s) préalablement planifiée(s) est (sont) décomptée(s) dans les 3 jours à compter de l'événement, dans la limite de 24 heures de temps de travail. | Bulletin de décès ou justificatif | MALADIE TRÈS GRAVE CONJOINT/PACS, PARENTS, BEAUX-PARENTS, ENFANTS ET DECÈS CONJOINT/PACS, PARENTS, BEAUX-PARENTS, | Personnel SHR : 3 jours ouvrables ;<br>SPP en régime posté: forfait maxi de 24 heures par événement.<br>La (les) garde(s) préalablement planifiée(s) est (sont) décomptée(s) dans les 3 jours à compter de l'événement, dans la limite de 24 heures de temps de travail.                                                                                                                                                                                                                 | Bulletin de décès ou justificatif                       |                                                                                     |
|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   | DÉCÈS ENFANT                                                                                                      | Enfant de plus de 25 ans :<br>Personnel SHR : 5 jours ouvrables ;<br>SPP en régime posté: maxi de 40 heures par événement.<br><br>Enfant de moins de 25 ans ou personne à charge de moins de 25 ans :<br>Personnel SHR : 7 jours ouvrables ;<br>SPP en régime posté: maxi de 56 heures par événement. 8 jours supplémentaires pour les personnels SHR ou 64 heures maxi pour les SPP postés, peuvent être posés de manière fractionnée dans le délai d'un an après le décès de l'enfant. | Bulletin de décès                                       |                                                                                     |
| DEMENAGEMENT TARN                                                                                          | 1 jour ouvrable                                                                                                                                                                                                                                                         | Justificatif changement adresse   | DÉMÉNAGEMENT TARN                                                                                                 | 1 jour ouvrable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Justificatif changement adresse                         |                                                                                     |
| DEMENAGEMENT HORS TARN                                                                                     | 2 jours ouvrables                                                                                                                                                                                                                                                       | 1 journée SHR                     | DÉMÉNAGEMENT HORS TARN                                                                                            | 2 jours ouvrables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1 journée SHR - Non accordé en cas de mutation externe. |                                                                                     |

| VERSION INITIALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | OBSERVATIONS                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b><u>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</u></b></p> <p><b><u>IV – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE</u></b></p> <p><b>§ 4</b></p> <p><del>La carence ne s'applique pas non plus à la prolongation d'un arrêt de travail; lorsqu'une reprise intervient entre 2 arrêts, la carence ne s'applique pas si la reprise ne dépasse pas 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant</del></p> | <p><b><u>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</u></b></p> <p><b><u>IV – CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE</u></b></p> <p><b>§ 4</b></p> <p>La carence ne s'applique pas non plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la prolongation d'un arrêt de travail ;</li> <li>- lorsqu'une reprise intervient entre 2 arrêts, si la reprise ne dépasse pas 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant ;</li> <li>- en cas de premier arrêt de travail pour maladie pris dans les 13 semaines suivant le décès de l'enfant ou de la personne à charge.</li> </ul> | <p><i>Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant</i></p> |

| VERSION INITIALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | OBSERVATIONS                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b></p> <p><b>VI – CONGÉ DU PROCHE AIDANT</b></p> <p>Tout fonctionnaire <del>titulaire ou stagiaire</del> peut bénéficier du congé de proche aidant pour une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes suivantes mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le conjoint ;</li> <li>• le concubin ;</li> <li>• le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• un ascendant ;</li> <li>• un descendant ;</li> <li>• un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (pour le versement des prestations familiales) ;</li> <li>• un collatéral jusqu'au quatrième degré ;</li> <li>• un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.</li> </ul> <p><del>Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.</del> Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.</p> | <p><b>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</b></p> <p><b>VI – CONGÉ DU PROCHE AIDANT</b></p> <p>Tout fonctionnaire <del>stagiaire ou titulaire et agent contractuel de droit public</del> peut bénéficier du congé de proche aidant pour une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes suivantes mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le conjoint ;</li> <li>• le concubin ;</li> <li>• le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• un ascendant ;</li> <li>• un descendant ;</li> <li>• un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (pour le versement des prestations familiales) ;</li> <li>• un collatéral jusqu'au quatrième degré ;</li> <li>• un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.</li> </ul> <p>Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.</p> <p><b>Ce congé peut être pris selon les 3 modalités suivantes :</b><br/>         1° Pour une période continue ;<br/>         2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;</p> | <p><i>Évolution instaurée par le décret 2020-1557 du 08/12/2020.</i></p> <p><i>Publics concernés : fonctionnaires stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public.</i></p> |

| VERSION INITIALE | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | OBSERVATIONS |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                  | <p>3° Sous la forme d'un service à temps partiel.</p> <p>Pour bénéficier du congé de proche aidant, le fonctionnaire adresse une demande écrite,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au moins un mois avant le début du congé pour une première demande</li> <li>• au moins quinze jours avant le terme du congé, en cas de renouvellement.</li> </ul> <p>Il indique dans sa demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les dates prévisionnelles de congé,</li> <li>• les modalités de son utilisation.</li> </ul> <p>Il fournit à l'appui de sa demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée et précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;</li> <li>• une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % en cas de personne aidée handicapée,</li> <li>• une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie en cas de personne aidée souffrant de perte d'autonomie.</li> </ul> <p>Le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :</p> <p>1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;</p> <p>2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;</p> <p>3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.</p> <p>Dans ces cas, le fonctionnaire transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée</p> |              |

| VERSION INITIALE | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | OBSERVATIONS |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                  | <p>ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.</p> <p>Le fonctionnaire bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée et par écrit à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• décès de la personne aidée,</li> <li>• admission dans un établissement de la personne aidée ,</li> <li>• diminution importante des ressources du fonctionnaire</li> <li>• congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille</li> <li>• recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée</li> <li>• lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.</li> </ul> <p>Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.<br/>                     La durée passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.</p> |              |

| VERSION INITIALE | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | OBSERVATIONS                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | <p><b><u>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</u></b></p> <p><b><u>VII – CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE</u></b></p> <p>Tout fonctionnaire stagiaire ou titulaire en activité ou en position de détachement peut bénéficier du congé de solidarité familiale lorsque l'une des personnes suivantes souffre d'une pathologie <b>mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou phase terminale d'une affection grave et incurable</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un ascendant ;</li> <li>• un descendant ;</li> <li>• un frère ;</li> <li>• une sœur ;</li> <li>• une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.</li> </ul> <p>Le fonctionnaire peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :</p> <p>1° - Pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;</p> <p>2° - Par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;</p> <p>3° - Sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.</p> <p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées ci-dessus, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande du fonctionnaire.</p> | <p><i>Création induite par les décrets 2013-67 du 18/01/2013 et 2020-1492 du 30/11/2020.</i></p> <p><i>Publics concernés : fonctionnaires stagiaires et titulaires.</i></p> |



| VERSION INITIALE | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | OBSERVATIONS                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | <p><b><u>ANNEXE IV : LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE AU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS</u></b></p> <p><b>VIII – CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE</b></p> <p>Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou agent contractuel de droit public <b>lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.</b></p> <p>Le nombre de jours de congé dont il peut bénéficier à ce titre ne peut excéder trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.</p> <p>Sans que les durées cumulées du congé de présence parentale ne puissent être supérieures à celles mentionnées ci-dessus et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, le fonctionnaire peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :</p> <p>1° Pour une période continue ;<br/>                 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;<br/>                 3° Sous la forme d'un service à temps partiel.</p> <p>Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.</p> <p>Le congé est accordé sur demande écrite du fonctionnaire adressée à l'autorité territoriale au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire bénéficiaire, le délai prévu ci-dessus ne s'applique pas.</p> <p>La demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>indique les dates prévisionnelles de congé ainsi que,</li> </ul> | <p><i>Création induite par le décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 ayant modifié la loi 84-16 du 11/01/1984, art.40 bis.</i></p> <p><i>Publics concernés : fonctionnaires stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public.</i></p> |

| VERSION INITIALE | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | OBSERVATIONS |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                  | <p>le cas échéant, les modalités de leur utilisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap , de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, et précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.</li> </ul> <p>Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.</p> <p>Au cours de la période de bénéfice du congé de présence parentale, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.</p> |              |

| VERSION INITIALE                                                              |                             |                                                                                          |                        | VERSION NOUVELLE                                                              |                          |                                                                  |                                                                                                                                 | OBSERVATIONS                                                                  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>ANNEXE X – ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</b>                                 |                             |                                                                                          |                        | <b>ANNEXE X – ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS SPV</b>                                 |                          |                                                                  |                                                                                                                                 | <i>Nouvelles activités indemnissables mises en place dans l'organisation.</i> |  |
| <b>I - Liste des activités indemnisées</b>                                    |                             |                                                                                          |                        | <b>I - Liste des activités indemnisées</b>                                    |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| Détail des activités donnant lieu à une indemnité différente                  | Durée réelle ou forfait     | Indemnisation prévue                                                                     | Observations           | Détail des activités donnant lieu à une indemnité différente                  | Durée réelle ou forfait  | Indemnisation prévue                                             | Observations                                                                                                                    |                                                                               |  |
| (...)                                                                         |                             |                                                                                          |                        | (...)                                                                         |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| Garde active CODIS/CTA                                                        | Durée réelle                | 100 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade                                 | Garde active CODIS/CTA | <i>(Sans changement)</i>                                                      |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| Renfort au poste                                                              | Forfait                     | 75 % du montant d'une indemnité horaire de base du grade                                 |                        | <b>Garde VLS</b>                                                              | <b>Durée réelle</b>      | <b>100 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade.</b> | <b>Indemnisation de la garde du lundi au vendredi, de 10h à 18h.</b>                                                            |                                                                               |  |
| (...)                                                                         |                             |                                                                                          |                        | Renfort au poste <i>(Sans changement)</i>                                     |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| Animateur volontariat de groupement                                           | Durée réelle                | 100 % du montant de l'indemnité de base                                                  |                        | (...)                                                                         |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| Pilotage drone sur intervention<br>- moins de 55 min<br>- à partir de 55 min. | Forfait<br><br>Durée réelle | 1 indemnité au taux ops applicable<br>100 % jour semaine<br>150 % WE et JF<br>200 % nuit |                        | Animateur volontariat de groupement                                           | <i>(Sans changement)</i> |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
| (...)                                                                         |                             |                                                                                          |                        | <b>Relais du GSIC</b>                                                         | <b>Durée réelle</b>      | <b>75 % du montant de l'indemnité horaire de base du grade</b>   | <b>Dans la limite des volumes horaires annuels suivants :</b><br>- CS 2e et 3e cat. : 60 h/an ;<br>- CS 1ère et CSP : 130 h/an. |                                                                               |  |
|                                                                               |                             |                                                                                          |                        | Pilotage drone sur intervention<br>- moins de 55 min<br>- à partir de 55 min. | <i>(Sans changement)</i> |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |
|                                                                               |                             |                                                                                          |                        | (...)                                                                         |                          |                                                                  |                                                                                                                                 |                                                                               |  |

| VERSION INITIALE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | VERSION NOUVELLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | OBSERVATIONS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PARTIE II : SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b></p> <p><b>Article II-1-3 : Avancement</b></p> <p>L'avancement d'échelon s'effectue selon l'ancienneté des agents.</p> <p>Tout sapeur-pompier peut sous réserve des dispositions réglementaires et dans la limite des places disponibles, prétendre à un avancement de grade selon des critères établis par le président du conseil d'administration après avis de la commission administrative paritaire des sapeurs-pompiers professionnels (cf. annexe VII).</p> | <p><b>PARTIE II : SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b></p> <p><b>Article II-1-3 : Avancement</b></p> <p>L'avancement d'échelon s'effectue selon l'ancienneté des agents.</p> <p>Tout sapeur-pompier peut, sous réserve d'une part des dispositions réglementaires et d'autre part, dans la limite des effectifs de référence définis par le service et dans celle des effectifs et grades fixés par l'organigramme du SDIS, prétendre à un avancement de grade.</p> <p>Cet avancement est prononcé dans le respect des critères fixés par les lignes directrices de gestion arrêtées par le président du conseil d'administration (cf. annexe VII).</p> | <p><i>Les limites ainsi fixées bordent les avancements possibles conformément aux textes (effectifs réglementaires) mais également aux délibérations du service (organigramme définissant pour chaque poste le grade mini et maxi et les effectifs de référence de chaque centre fixant en grades et compétences les effectifs cibles à atteindre et à ne pas dépasser).</i></p> <p><i>Le classement des agents remplissant les conditions d'avancement est fait en application des critères définis au travers des lignes directrices de gestion validées par le service, en appliquant les barèmes prévus.</i></p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PARTIE IV – PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SPÉCIALISES</b></p> <p><b>Article IV-1-3 : Avancement</b></p> <p>L'avancement d'échelon s'effectue selon l'ancienneté des agents sur une durée unique définie réglementairement. Tout agent peut, sous réserve des dispositions réglementaires, et dans la limite du ratio promu-promouvables voté par le CASDIS, prétendre à un avancement de grade après avis de la commission administrative paritaire (cf annexe VII).</p> | <p><b>PARTIE IV – PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET spécialises</b></p> <p><b>Article IV-1-3 : Avancement</b></p> <p>L'avancement d'échelon s'effectue selon l'ancienneté des agents sur une durée unique définie réglementairement. Tout agent peut, sous réserve d'une part, des dispositions réglementaires et dans la limite du ratio promu-promouvables voté par le CASDIS et d'autre part, dans la limite des effectifs et grades fixés par l'organigramme du SDIS, prétendre à un avancement de grade.<br/>         Cet avancement est prononcé dans le respect des critères fixés par les lignes directrices de gestion arrêtées par le président du conseil d'administration (cf. annexe VII).</p> | <p><i>Les limites ainsi fixées bordent les avancements possibles conformément aux textes (effectifs réglementaires) mais également aux délibérations du service (organigramme définissant pour chaque poste le grade mini et maxi ).</i></p> <p><i>Le classement des agents remplissant les conditions d'avancement est fait en application des critères définis au travers des lignes directrices de gestion validées par le service, en appliquant les barèmes prévus.</i></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| ANNEXE VII – CRITÈRES D’AVANCEMENT AU GRADE SUPÉRIEUR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ANNEXE VII – CRITÈRES D’AVANCEMENT AU GRADE SUPÉRIEUR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sous réserve des dispositions réglementaires, tout agent peut bénéficier d'un avancement de grade.<br/>                     Afin de déterminer un choix qui revient dans tous les cas au président du conseil d'administration et éventuellement à l'État, les critères suivants de comparaison entre les agents sont pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La responsabilité assumée ;</li> <li>- Le niveau de formation (unités de valeur, spécialités...);</li> <li>- L'évaluation professionnelle notamment en ce qui concerne l'appréciation (critère non prioritaire) ;</li> </ul> | <p>Sous réserve des dispositions réglementaires, tout agent peut bénéficier d'un avancement de grade.<br/>                     Afin de déterminer un choix <b>entre les candidats</b>, qui revient dans tous les cas au président du conseil d'administration et éventuellement à l'État, <b>le service applique les critères ainsi que leurs cotations définis par les lignes directrices de gestion fixées par le président et établit ainsi un classement.</b><br/> <b>Les critères et les cotations pour chacun d'entre-eux sont les suivants :</b></p> <p><b>Tableau page suivante</b></p> <p><b>En complément des éléments ci dessus, les principes complémentaires à respecter sont les suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 bénéficié, sous réserve d'une carrière exemplaire, d'un second avancement au choix 6 mois avant sa cessation définitive d'activité.</li> <li>- pour être éligible à un avancement de grade ou à une promotion, l'agent doit a minima, obtenir 45 points sur les 60 points maximums auquel un agent peut prétendre au regard de sa manière de servir.</li> </ul> | <p><i>Le classement des agents remplissant les conditions d'avancement est fait en application des critères définis au travers des lignes directrices de gestion validées par le service, en appliquant les barèmes prévus et tel que présentés dans le tableau joint en annexe.</i></p> <p><i>L'objectif est de limiter le nombre d'avancements au choix pour un agent, considérant que l'avancement par voie de concours ou d'examen restent la règle et que celle par la promotion au choix reste une exception. A ce titre, il n'est pas souhaitable que cette exception puisse profiter plusieurs fois à un même agent, sauf éventuellement dans le cadre d'un départ à la retraite.</i></p> <p><i>Un agent ne peut, au-delà de son investissement, son ancienneté, ses spécialités détenues notamment, s'exonérer d'une manière de servir suffisante pour prétendre à un avancement. La manière de servir restant le critère majorant de ce dispositif.</i></p> |

Tableau

| Code     | Critères   | Sous-code | Indicateurs                                                                                        | Période observée                          | Précisions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Barème                                                                                                                                                                                                                                                     | Nombre de points maximum |
|----------|------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>A</b> | Ancienneté | A.1       | Ancienneté dans le grade immédiatement inférieur au grade visé par l'avancement                    | Carrière                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 point par an<br>Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le grade                                                                                                                                                 | 15 pts                   |
| <b>B</b> | Parcours   | B.1       | Postes prioritaires ou à faible attractivité occupés                                               | Depuis le début de sa carrière au SDIS 81 | <p>Pour les SPP : CTA/CODIS, postes SHR à l'Etat-Major, CS Lacaune</p> <p>Pour les PATS : Accueil au standard de l'Etat-Major, poste polyvalent logisticien SMAT/PSAN (de part sa polyvalence)</p> <p>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.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>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.</p> <p>Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste</p> | 10 pts                   |
|          |            | B.2       | Diversité du parcours                                                                              | Carrière                                  | <p>Est apprécié par le service : le parcours de l'agent et sa mobilité. La mobilité est regardée selon les efforts faits par l'agent .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre de mobilités géographiques ou de fonctions sur des emplois opérationnels ou fonctionnels</li> <li>- 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.</li> <li>- prise en compte des conditions et des motivations pour lesquelles l'agent souhaite ou a souhaité changer d'affectation (mobilité souhaitée, forcée notamment).</li> </ul> <p>Sont pris en compte également dans ce cadre les postes occupés sous un statut de volontaire civil, de contrat service civique, de contractuel voire d'apprenti. Il peut être regardé au besoin 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.</p> | L'attribution des points se fait selon les éléments précisés, sans application de barème.                                                                                                                                                                  | 8 pts                    |
|          |            | B.3       | Nombre de concours ou examens passés (admissibilité ou admission) permettant l'accès au grade visé | Carrière                                  | 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 et statuts existants à l'organigramme.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 point par concours ou examen (participation aux épreuves d'admissibilités à minima)                                                                                                                                                                      | 5 pts                    |

|          |                   |     |                                                                                                    |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |
|----------|-------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|          |                   | B.4 | Réussite au concours ou examen visé par l'avancement de grade                                      |                             | Bonus spécifique venant en complément des points acquis au titre de l'ensemble des autres critères                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 20 pts si réussite                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 20 pts |
| <b>C</b> | Responsabilités   | C.1 | Ancienneté sur un poste occupé avec un grade inférieur au grade max visé par le poste              | Sur les 10 dernières années |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1 point par an.<br>Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste                                                                                                                                                                                                                | 10 pts |
|          |                   | C.2 | Ancienneté sur un poste à responsabilités particulières                                            | Sur les 10 dernières années | Poste ou responsabilités occupés en complément de son emploi habituel : 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1 point par an.<br>Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans le poste                                                                                                                                                                                                                | 8 pts  |
|          |                   | C.3 | Capacité d'encadrement ou à occuper un poste à responsabilités supérieures et capacité d'expertise | Sur les 3 dernières années  | Bâtie sur les évaluations annuelles des 3 dernières années<br>- capacité d'encadrement : ne sont évalués que les agents en situation de commandement opérationnel ou d'encadrement de personnels<br>- capacité d'expertise (ne concerne que les conseillers techniques)<br>- Capacité à d'occuper un poste à responsabilités supérieures                                                                                                                                                                                                             | Prise en compte des critères considérés acquis ou atteints au regard de l'ensemble des critères à regarder<br>Prise en compte de la capacité à occuper un poste à responsabilités supérieures                                                                                                                              | 4 pts  |
|          |                   | C.4 | Exercices d'une spécialité                                                                         | Sur les 3 dernières années  | Spécialités opérationnelles ou non pour les SPP. Seules sont prises en compte pour cet indicateur les 2 spécialités max ouvrant au RIS de l'agent. Les autres sont prises en compte dans l'indicateur D2 au travers de l'investissement supplémentaire donné par l'agent.                                                                                                                                                                                                                                                                            | Pour les spécialités ops ou non pour les SPP : 0,5 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.<br>Nombre de points arrondi à l'entier supérieur si plus de 6 mois d'exercice dans une spécialité | 10 pts |
| <b>D</b> | Manière de servir | D.1 | Évaluation N+1                                                                                     | Sur les 3 dernières années  | Bâtie sur les évaluations annuelles des 3 dernières années et prenant en compte :<br><br><b>Pour les SPP NO, les CSO et les PATS</b><br>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)<br>- pour les SPPNO : 1 à 5 compétences opérationnelles<br>2 - la qualité relationnelle : 4 compétences<br>3 - l'atteinte des objectifs annuels (Atteint/partiellement atteint/non atteint) | 1 - les compétences professionnelles et techniques : 10 pts<br>2 - la qualité relationnelle : 10 pts<br>3- l'atteinte des objectifs annuels : 10 pts<br><br>Prise en compte des critères considérés maîtrisés, acquis ou atteints au regard de l'ensemble des critères à                                                   | 30 pts |



|  |     |                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |        |
|--|-----|----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|  |     |                                        |                            | <p align="center"><b>Pour les officiers SPP (sf CSO)</b></p> <p>1- les compétences techniques et professionnelles (6 à 9 compétences fonctionnelles et 4 à 6 compétences opérationnelles)<br/>                 2 - la qualité relationnelle ou manière de servir (9 compétences)<br/>                 3- l'atteinte des objectifs annuels (Atteint/partiellement atteint/non atteint)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | regarder                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |
|  | D.2 | Harmonisation– Appréciation du service | Sur les 3 dernières années | <p align="center"><b>Harmonisation :</b></p> <p>Harmoniser les évaluations des N+1 pour apporter de la cohérence départementale et de l'équité dans la démarche</p> <p align="center"><b>Appréciation du service :</b></p> <p>Prend en compte l'investissement et l'implication dans la vie du service :</p> <p align="center"><b>Pour les PATS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation aux épreuves sportives organisées par le service</li> <li>- Participation aux groupes de travail</li> <li>- Affectation temporaire volontaire dans l'intérêt du service</li> <li>- Participation à des missions à l'étranger, à des CMS au travers d'une compétence technique non sapeur-pompier</li> <li>- Investissement dans des fonctions complémentaires (hors fiche de poste) :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilote de drone</li> <li>- Opérateur salle de débordement</li> <li>- Correspondant Photo</li> <li>- Encadrement de formations organisées par le SDIS81</li> </ul> </li> </ul> <p align="center"><b>Pour les SPP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation aux épreuves sportives organisées par le service</li> <li>- Participation aux groupes de travail</li> <li>- Participation à des missions à l'étranger, à des CMS</li> <li>- Investissement dans des fonctions complémentaires (hors fiche de poste) :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérificateur EPI (Casques, LSPCC)</li> <li>- animateur JSP</li> <li>- Responsable pédagogique JSP</li> <li>- Responsable pédagogique d'une formation</li> <li>- Pilote de drone</li> <li>- Opérateur salle de débordement</li> <li>- Correspondant Photo</li> <li>- Cadre RCCI</li> </ul> </li> <li>- Spécialités pour les SPP autres que les 2 maxi ouvrant droit</li> </ul> | <p><u>Si organisation d'un entretien :</u><br/>                 15 pts (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) 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 (harmonisation et appréciation du service)</p> <p><u>Si aucun entretien n'est prévu :</u><br/>                 30 pts (harmonisation et appréciation du service)</p> | 30 pts |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  |  |  | <p>au RIS de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- FPS et FDFPS</li><li>- FDF</li><li>- RCH</li><li>- EAP</li><li>- SAL et SAV</li><li>- SDE</li><li>- SIC (OFFSIC et COMSIC)</li><li>- PRV</li><li>- Filière des formateurs</li><li>- COD (niveau 3)</li></ul> <p>Prend en compte le départ à la retraite de l'agent si la façon de servir sur la carrière a été exemplaire.</p> <p>Pour prétendre à un avancement ou à une promotion, un agent doit obligatoirement disposer de 45 points minimum sur les 60 possibles relatif au critère D.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|