

BUREAU DU CASDIS
23 DECEMBRE 2020

AFFAIRE N°3

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION





Cadrage réglementaire

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1)

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-11-29/>

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, CHAPITRE II : Dispositions relatives aux lignes directrices de gestion la fonction publique territoriale.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039434533&categorieLien=id>



Principes

La loi de transformation de la fonction publique introduit les lignes directrices de gestion.

Elle engage les Etablissements publics à réfléchir aux choix de leur politique à long terme en matière de Ressources Humaines et ce, dans le cadre d'un dialogue social affirmé.

- ▶ **Elaborées par l'Autorité territoriale pour une durée de 6 ans maximum** : Le SDIS a privilégié la logique de concertation préalable et logique de co-construction avec la mise en place d'un groupe projet,
- ▶ **Consultation obligatoire du Comité technique (futur Comité social territorial)** : le comité technique a été consulté le 15 décembre 2020. Le dossier a reçu des avis favorables à l'unanimité
- ▶ **Délibération du CASDIS ou Bureau obligatoire** : l'affaire est présentée ce jour au Bureau du CASDIS
- ▶ **Le rôle essentiel de la communication collective permettra de rendre l'information accessible** : les nouvelles règles seront communiquées par notes de service, mais aussi la sensibilisation se fera par le GRH dans le cadre des rencontres avec les agents (dans les centres, dans les services)
- ▶ **Avancer dans une logique de transparence**

STRATEGIE RH

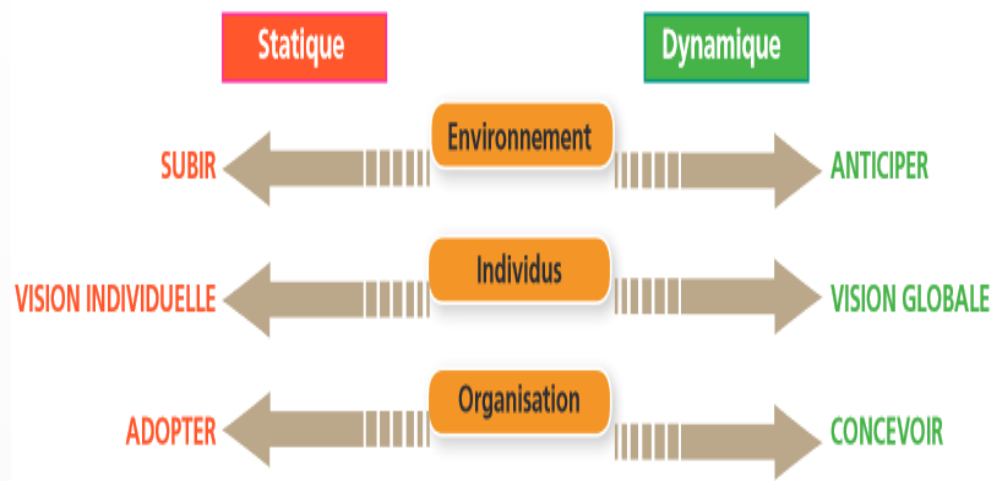
Obligation de mise en place au 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 6 ans

Une démarche socle du dialogue social qui se distingue de la Gestion administrative courante des personnels et donc des procédures RH, statutaires, législatives et des pratiques de gestion.

Il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique ressources humaines à conduire au sein du SDIS = mettre en place une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

But : fixer une orientation claire et communiquée auprès de tous les agents afin de donner davantage de sens aux décisions prises dans la gestion des ressources humaines

Passer d'une vision statique à une vision dynamique des RH





Composition du groupe projet

Une élaboration basée sur une démarche projet : co-construction et un dialogue associant les différents acteurs.

- Directeur de projet : Col LEVIF – DDA
- Chef de projet : GRH - Mme ZORA / Cne FALEME

10 membres :

- 4 Représentants de l'administration : Lcl BRUDEY/Cdt ROYES (GFS) / Lcl VALMY-DHERBOIS (GF) / Cdt BEELMEON (GT)/ Cne GUSTAVE (Adjoint chef CSP GBT)
- 6 Représentants des partenaires sociaux : Mme SINIVASSIN (AS) / Mme JEAN (FO)/ M BARVAUT (FO) / Ltn DOLLIN (AS) / Adj SORAM (ACC) / Adj SAINT-MARC (ACC)

Le CODIR est identifié comme l'organe de pilotage.



Mise en œuvre

- 4 champs à mettre en œuvre selon un « cadrage réglementaire-guide » :

LDG		Instances et attributions	
1/ Stratégie pluriannuelle du pilotage des RH	2/ LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours	CAP nouvelle formule	Comité social territorial (fusion CT et CHSCT)
Enjeux et objectifs de la politique RH à conduire au sein du SDIS	<p>Orientations et critères généraux pour les promotions au choix</p> <p>Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et accès à des responsabilités supérieures</p> <p>En matière de recrutement : adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, diversité des profils, valorisation des parcours professionnels et égalité F/H</p>	<p>3 étapes d'évolution</p> <p>1^{er} janvier 2020 : suppression de certaines compétences (mobilité)</p> <p>1 janvier 2021 : Suppression de compétences (avancement et promotion) Nouvelles attributions stabilisées</p> <p>Décembre 2022 : possibilité d'instaurer une CAP unique</p>	<p>Décembre 2022 : Mise en place du CST</p> <p>Mesures transitoires prévues en attente de création : maintien du Comité technique et CHSCT</p>



Constats et diagnostic / SWOT (doc. Annexe)

		ATOUPS	HANDICAPS
		FORCES	FAIBLESSES
INTERNE		<p>Diversité de catégorie de personnels (SPP / PATS / SPV) Rôle des partenaires sociaux Ambiance de travail Dynamisme / Evolution du service Taux de réussite aux concours notamment officiers Vivier d'agents passionnés</p>	<p>Pas d'application de la GPPECC obligatoire depuis 2013 ; Problématique de transversalité : communication intra et inter services ; outils de gestion inexploités ; Formation des personnels notamment pour l'utilisation des outils de gestion ; Sous effectifs du personnel RH Management des projets et pilotage de la mise en œuvre des projets : vision claire des objectifs et des résultats attendus Infantilisation des personnels Manque d'accompagnement des potentiels Manque de transparence sur les règles, autorité dans l'application de ces règles (obligations du fonctionnaires, volet disciplinaire) ; Résistance aux changements Climat social détérioré (rappel du contexte) Manque de maîtrise de la masse salariale Rupture de la communication entre le fonctionnel et le territorial Articulation et diversité des statuts (SPP / PATS / SPV) Positionnement des partenaires sociaux Relations interpersonnelles Intérêt personnel prend le pas sur l'intérêt collectif (avancement, promotion, affectation, etc.) Manque de reconnaissance / récompense des implications et contributions individuelles (valeur professionnelle ?) Difficulté de positionnement du manager de proximité</p>
		<p>OPPORTUNITES</p> <p>Nouvelle gouvernance Gouvernance avec bonne connaissance du territoire /environnement local</p>	<p>MENACES</p> <p>Secteur public et organisation traditionnelle Insularité (menace en matière de mobilité – opportunité (sentiment d'appartenance) Nombreuses réformes</p>
EXTERNE			



PARTIE 1 DES LDG

Stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines



Stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines

Les 4 axes de la politique RH

AXE 1 : Accompagner l'évolution de l'organisation dans une logique d'anticipation et dans une recherche d'optimisation et d'efficience > *Dimension collective*

AXE 2 : Accompagner l'évolution des compétences des agents nécessaire l'amélioration du service public rendu et au développement de leur employabilité > *Dimension individuelle*

AXE 3 : Professionnaliser et outiller le management > *Dimension managériale*

AXE 4 : Développement du volontariat > *Dimension « Ambition volontariat »*



AXE 1 : Accompagner l'évolution de l'organisation dans une logique d'anticipation et dans une recherche d'optimisation et d'efficience > Dimension collective

Enjeux :

- Favoriser et encourager une culture commune : facteur déterminant de réussite
- Favoriser les conditions d'accueil et d'épanouissement des agents dans leur organisation de travail
- Promouvoir la QVT
- Prévenir les risques physiques et les RPS
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail par la motivation et l'implication des équipes
- Accompagner la conduite du changement dans les équipes
- Structurer l'organisation : effectifs ; périmètre des services ; temps de travail
- Moderniser les pratiques
- Optimiser les processus RH
- Agir en direction de l'égalité professionnelle



AXE 1 : Accompagner l'évolution de l'organisation dans une logique d'anticipation et dans une recherche d'optimisation et d'efficience ≥
Dimension collective

Quels objectifs ?

O1 : Favoriser et encourager une culture commune SDIS DE LA GUADELOUPE

O2 : Moderniser les pratiques et optimiser les processus RH

O3 : Définir et mettre en place une GPEECC

O4: Développer une démarche globale de QVT



AXE 2 : Accompagner l'évolution des compétences des agents nécessaire l'amélioration du service public rendu et au développement de leur employabilité > Dimension individuelle

Enjeux :

- Développer les compétences et accompagner les transitions professionnelles
- Adapter les compétences aux évolutions des missions et des métiers
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (apprentissage, stages), et des travailleurs handicapés
- Anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi
- Prévenir et réduire l'usure et la désinsertion professionnelle
- Reconnaître la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle au regard des formations suivies



**AXE 2 : Accompagner l'évolution des compétences des agents nécessaire
l'amélioration du service public rendu et au développement de leur employabilité ≥
Dimension individuelle**

Quels objectifs ?

**O1 : Doter les agents des savoirs, savoir-faire et savoir être propres à leur métier et
Développer des aptitudes liées aux missions et diversifier ces compétences**

O2 : Accompagner les agents dans leur parcours professionnels et mobilité

O3 : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des travailleurs handicapés

O4 : Mieux appréhender les situations : médicale, sociale et professionnelle de l'agent

O5 : Accompagner le retour à l'emploi ou le reclassement, la reconversion professionnelle

O6 : Prévenir et réduire l'usure et la désinsertion professionnelle

**O7 : Reconnaître la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle au
regard des formations suivies**



AXE 3 : Professionnaliser et outiller le management > Dimension managériale

Enjeux :

- Reconnaître l'encadrement (proximité, intermédiaire et supérieur)
- Favoriser la reconnaissance de la valeur professionnelle
- Valoriser le mérite et les potentiels



AXE 3 : Professionnaliser et outiller le management > Dimension managériale

Quels objectifs ?

O1 : Mettre en place une RH partagée

O2 : Mettre en œuvre un plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme

O3 : Mettre en place un régime indemnitaire permettant la reconnaissance des fonctions et de la valeur professionnelle

O4 : Reconnaître et renforcer le rôle de l'encadrant

O5 : Faire de l'EPA un levier de management



AXE 4 : Développement du volontariat > Dimension « Ambition volontariat »

Cf. CT du 24 mai 2019

- ▶ **O1 : Favoriser le recrutement et l'engagement**
- ▶ **O2 : Fidéliser en facilitant les conditions d'exercice et l'intégration**
- ▶
- ▶ **O3 : Valoriser et reconnaître l'engagement**



Les principaux acteurs de la mise en œuvre de la politique RH

Le groupement Ressources Humaines

Le groupement Formation et sport

Le groupement santé, secours médical et qualité de vie au travail au travers le service qualité de vie au travail

Ces trois acteurs sont chargés de décliner les objectifs en plan d'actions



PARTIE 2 DES LDG

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours



Orientations et critères généraux pour les promotions au choix

Trois champs d'action :

- Orientations et critères généraux pour les promotions au choix
- Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et accès à des responsabilités supérieures
- En matière de recrutement : adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, diversité des profils, valorisation des parcours professionnels et égalité F/H



Orientations et critères généraux pour les promotions au choix >> **Orientations et principes**

- **Avancement à 100% dans le respect des conditions statutaires et dans la limite des possibilités d'emplois ;**

I.E. : Cadrer les déroulements de carrière au regard des possibilités d'emplois

Un effectif de référence pour les SPP (CGCT : Art. R1424-23-1 / Art. R1424-23-2 / Art. R1424-23-3). Doc. Annexe

Attention : Nécessité d'aboutir sur le chantier de définition du calibrage des postes et des effectifs cibles théoriques par unité de travail

- **Favoriser la nomination des agents partant à la retraite dans les deux ans ;**
- **Tenir compte des dossiers disciplinaires (N-3) pour permettre un avancement de grade, une promotion interne ;**
- **Tenir compte de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions ;**
- **Tenir compte du suivi des formations obligatoires ;**
- **Garantir aux agents exerçant un mandat syndical un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois sur la base de l'avancement moyen ;**

Lorsqu'ils réunissent les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, les fonctionnaires sont inscrits, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Cette règle d'avancement s'applique pour les agents exerçant une activité syndicales dès la première année et dès lors qu'ils bénéficient d'une décharge d'activité de services depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, et qu'ils consacrent la totalité de leur service ou au moins 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale.



Orientations et critères généraux pour les promotions au choix >> Orientations et principes

Doc. Annexe

	Théorique	Réel
EFFECTIF DE REFERENCE GLOBAL HORS SSSM + 2XGLOBAL	1029	
CIS autres : quotas Ltn 1 pour 20	51	23
Groupement : quotas Ltn	12	11
CIS autres : quotas Cne 1 pour 60	17	8
Groupement : quotas Cne	13	2
CIS autres : quotas Cdt 1 pour 300	3	1
Groupement : quotas Cdt	10	4
Emplois de direction Cdt	H QUOTAS	0
CIS autres : quotas Lcl 1 pour 900	1	0
Groupement : quotas Lcl	1	1
Emplois de direction Lcl	H QUOTAS	8
EFFECTIF DE REFERENCE SPPNO+2XSPPNO	852	
quotas sous officier 1 pour 4	213	216



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Critères généraux

- Les lignes directrices de gestion s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

Quels critères généraux ?

1/ Indicateurs de la condition physique (SPP)

2/ Valeur professionnelle au travers l'EPA sur 3 ans

4/ Parcours professionnel, notamment mobilité et fonctions exercées

5/ Avis hiérarchiques, notamment sur engagement professionnel, engagement et investissement en lien avec la profession, aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

6/ Anciennetés diverses pour départager

*Selon la catégorie d'appartenance, les critères seront précisés, **quoique conditionnés par un avis hiérarchique favorable.** Cf. slides suivantes*



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Critères généraux

- L'appréciation des critères généraux permet, au travers une échelle de points, de fixer l'ordre sur le tableau annuel d'avancement. Cf. note à la CAP 14/06/2019

1/ Aptitude médicale

[0 ou 1 (ICP valeur médiane)]

2/ Valeur professionnelle au travers l'EPA sur 3 ans

[0,5 à 2 chaque critère]

4/ Parcours professionnel, notamment mobilité et fonctions exercées

[Fiche avis hiérarchique avant création d'un outil de suivi + 1 par spécialité]

5/ Avis hiérarchiques, notamment sur engagement professionnel, engagement et investissement en lien avec la profession, aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

[Fiche avis et bonus de points]

6/ Anciennetés diverses pour départager



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Règles de nomination >> L'avancement de grade

PATS : Avancement de grade en Catégorie C

Les critères retenus pourront être les suivants :

de nommer principal de 2ème classe tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,

de permettre l'avancement au grade de principal de 2ème classe à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir.

de permettre l'avancement au grade de principal de 1ère classe aux agents positionnés sur des missions impliquant des sujétions particulières ou des missions de coordination

Dérogation possible :

Un agent ne remplissant pas les critères pour l'avancement au grade de principal de 1ère classe devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de les remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste ;

SPP : Avancement de grade en Catégorie C

Les critères retenus pourront être les suivants :

de nommer Caporal tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,

de permettre l'avancement au grade de Caporal et Caporal chef à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir.

de permettre l'avancement au grade d'adjudant, dans la limite des effectifs de référence et au regard de la cartographie des postes, à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir.



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Règles de nomination >> L'avancement de grade

PATS et SPP : Avancement de grade en Catégorie B

Les critères retenus pourront être les suivants :

de nommer les agents sur le 1er grade d'avancement au regard d'une manière de servir satisfaisante,
de nommer sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité/soumis à des sujétions particulières, notamment d'encadrement ou de coordination (équipe, secteur, bureau ou service) ;

Dérogation possible :

un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste ;



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Règles de nomination >> L'avancement de grade

PATS et SPP : Avancement de grade en Catégorie A

Les critères retenus pourront être les suivants :

de nommer sur le 1er grade d'avancement les agents qui exercent les fonctions de responsable ou adjoint de groupement ou de service à fort taux d'encadrement ou qui ont la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction ;

de nommer sur le dernier grade les agents qui exercent des fonctions de Chef de groupement

Dérogation possible :

un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste, sauf pour le dernier grade d'avancement



Orientations et les critères généraux pour les promotions au choix >> Règles de nomination >> La promotion interne

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes.

Pour les PATS et les SPP C vers B et B vers A :

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit en premier chef être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

Pour les SPP C vers C+ :

L'accès à un nouveau cadre d'emplois par la promotion aux choix doit être conditionné par le seul avis hiérarchique sur la base de l'appréciation de l'aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur .

Permettre la nomination à tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves de l'examen professionnel de sergent SPP



Orientations et critères généraux pour les promotions au choix

L'établissement de critères pour les avancements de grade et la promotion interne ont pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.



Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et accès à des responsabilités supérieures

En matière de **recrutement** : adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, diversité des profils, valorisation des parcours professionnels et égalité F/H

la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) (AXE 1 de la politique RH) permettra d'établir une cartographie des métiers et un calibrage des postes précisant le niveau de recrutement et les perspectives d'évolution. Les agents pourraient avoir connaissance via leur fiche de poste, des grades et cadres d'emplois accessibles.

L'accompagnement en formation devra servir aux évolutions professionnelles au regard des besoins identifiés en interne

La mixité des statuts au sein des services support décentralisés dans les groupements territoriaux devra permettre aux PATS d'accéder à des responsabilités supérieures et également pour les SPP au sein des groupements fonctionnels.

Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés sur les postes ouverts aux PATS.

L'application systématique du ratio F/H, calculé sur la base de l'effectif existant, à l'ensemble des décisions de recrutement (>1), de déroulement de carrière (>1)



Réorganisation du dialogue social

- Des CAP sous une nouvelle formule au 1^{er} janvier 2021
- La mise en place d'un Comité social territorial (fusion CT et CHSCT) dès les prochaines élections professionnelles
- La mise en place des « Rencontres partenariales » thématiques avec toutes les organisations syndicales représentatives (une fois par trimestre)
- Le maintien d'espaces de travail collaboratif avec les représentants du personnel élus : divers projets, communication des situations de carrières en amont des décisions, etc.



Suivi et évaluation

- CODIR : suivi de la réalisation du plan d'actions
- Bilan d'étapes et communication notamment si décisions importantes
- Possible nécessité d'ajustements annuels liés à l'évolution des priorités stratégiques, réglementaires ou liés à des correctifs des points retenus initialement.

- Au terme des 6 ans : évaluation par comparaison - Comparer la situation du moment (état des lieux de 2027) avec la revue d'état initial