



DIRECTION

Le président du Conseil d'Administration
du Service Départemental d'Incendie et de
Secours de la Somme

N/Réf : 20-3018

Vu le Code général des collectivités territoriales, parties législative et réglementaire ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88 premier alinéa ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux de lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du 10 décembre 2020 relatif à l'établissement des lignes directrices de gestion du SDIS de la Somme ;

ARRETE

Article 1^{er} : Les lignes directrices de gestion du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

Article 2 : Les lignes directrices de gestion prennent effet au 1^{er} janvier 2021.

Article 3 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée d'un an et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Article 4 : Le Directeur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 5 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président du Service Départemental d'Incendie et Secours de la Somme et/ ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Fait à Amiens, le

18 DEC. 2020

Le président,

Stéphane HAUSSOULIER

N°20-3018 : Etablissement des Lignes Directrices de Gestion



**LIGNES DIRECTRICES
DE GESTION
DU SDIS DE LA SOMME**

2021

Préambule

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document constitue les lignes directrices de gestion pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme en ce qui concerne les parcours professionnels et les promotions.

Les lignes directrices de gestion, applicables à partir du 1^{er} janvier 2021, déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines d'une part, et celles fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours d'autre part. Dans un contexte particulier, et à l'issue d'un dialogue social pertinent, l'établissement a choisi d'axer ses réflexions autour du deuxième point.

Ces lignes directrices de gestion entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude au titre de l'année 2021.

Au cours de l'année à venir, un groupe de travail sera constitué afin d'élaborer une future stratégie pluriannuelle de gestion des ressources humaines et de réajuster les parcours professionnels et promotions en fonction des retours d'expérience.

Présenté au Comité Technique en date du 10 décembre 2020

Par arrêté du *M. L. L.* l'Autorité Territoriale fixe les Lignes Directrices de Gestion (LDG) du SDIS de la Somme pour l'année 2021.



Table des matières

Préambule

I. Effectifs.....	3
A. Etude des effectifs	3
B. Mobilités	4
II. Promotion des agents durant la carrière.....	6
A. Règles des différents modes : Concours, examen professionnel et promotion au choix.....	6
B. Postes ouverts et déroulement de carrière en 2021.....	7
C. Procédure et recours	9

Conclusion



I. Effectifs

A. Etude des effectifs

Au 31 décembre 2019, les effectifs du SDIS de la Somme : 497 agents permanents.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
En nombre et %	496 soit 99.80 %	1 soit 0.20 %	0
En ETP	491.5	1	0

* Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL	
			%	En ETP
Sapeur-Pompier	400	0	80.49 %	397.10
Administrative	60	0	12.07 %	57.80
Technique	36	1	7.44 %	37.60
TOTAL	496	1	100 %	492.5

* Répartition par catégories :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Catégorie A	44 agents soit 8.86 %	43.8
Catégorie B	47 agents soit 9.45 %	46.4
Catégorie C	406 agents soit 81.69 %	402.3



B. Mobilités

Départs	2017	2018	2019	2020 (au 15/10)
Retraite	9	12	17	18
Retraite pour invalidité	2			
Mutations externes	4	11	6	7
Démissions	1			
Décès	0		1	
Détachement	2		1	1
Mise à disposition	0			
Mise en disponibilité	1	4		1
Mise à la retraite d'office	0		1	
TOTAL	19	27	26	27
Effectif total	507	491	497	501
Taux de mobilité	=19/507 3.74%	=27/491 5.49%	=26/497 5.23%	=27/501 5.38%
Taux de mobilité PATS	=4/104=3.84%	=6/103=5.82%	=4/99=4.04%	=4/100=4%
SPP	=15/403=3.72%	=21/388=5.41%	=21/398=5.27%	=22/401=5.48%

L'effectif de la structure évolue notamment en fonction des départs en retraite (77.78% des départs en 3 ans). Le taux de mobilité stagne autour des 5%.

Les départs potentiels en 2021 se dénombrent ainsi :

Projection des départs		2021		
		SPP	PATS	
			Adm	Tech
Retraite	Cat A	1	1	
	Cat B	6		1
	Cat C	3	1	1
TOTAL		14		
Souhaits de mutations externes				
Autres				

14 agents pourraient faire valoir leurs droits à la retraite en 2021. Actuellement, 1 agent a manifesté son souhait de partir en retraite en 2021.

Aucun agent n'a émis de souhait de mutation externe au sein des Entretiens Annuels d'Activités.

Arrivées programmées :

	Cat A	Cat B	Cat C
SPP			7
PATS	1		2

6 postes de catégorie C filière SP seront engagés en 2021 : 3 sont recrutés au 1^{er} janvier 2021 et 4 avis de vacance supplémentaires seront ouverts courant 2021.

Actuellement, 6 avis de vacance sont en cours afin de compenser les départs au sein des effectifs.



II. Promotion des agents durant la carrière

Afin de permettre un déroulement de carrière transparent pour les agents, il importe d'afficher la procédure et le contexte des promotions pour les agents du Service.

A. Différents modes : Concours, examen professionnel et promotion au choix

Le **concours** est le mode d'avancement ou de promotion des fonctionnaires durant leur carrière. Le SDIS encourage ses agents à s'inscrire aux concours et à participer aux formations de préparations. Néanmoins, la stagiairisation et titularisation restent conditionnées à la vacance d'un poste de la catégorie recherchée dans l'établissement ou à la concomitance des missions assurées par l'agent. Dans les cas précédents, primauté sera donnée au lauréat d'un concours, dans le respect des ratios inscrits au statut.

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades. L'**avancement de grade** permet à un agent de passer, au grade supérieur, tout en restant à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision de l'autorité territoriale. Sauf dans certaines situations, l'avancement de grade a lieu de façon continue au grade immédiatement supérieur, excluant ainsi toute possibilité de saut de grade.

L'avancement de grade comporte à plusieurs conditions :

- Conditions à remplir par le fonctionnaire issues du statut ;
- Conditions propres à la collectivité :
 - Limite de création de certains grades (notamment A+)
 - Taux de promotion fixés par l'assemblée délibérante

Chaque agent du SDIS inscrit au tableau d'avancement de l'année 2021 doit donc remplir les conditions statutaires. La nomination est subordonnée à l'existence d'une vacance de grade ad hoc ou d'une transformation de poste. Certains grades n'étant pas accessibles par ces voies, l'avancement est alors conditionné à l'existence de ratios et au choix de l'autorité territoriale.

Les ratios maximums déterminés par la structure en 2021 sont dans la continuité de ceux des années précédentes : 100% pour les catégories B et C en filière SP et 100 % pour les catégories A, B et C des filières administratives et techniques. En fonction de l'évolution de la structure, le ratio de 100% vaut également pour les catégories A en filière SP.

La **promotion interne** est un mode dérogatoire au concours. Elle est ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires. Elle permet à un agent de changer de cadre d'emploi, et souvent d'accéder à une catégorie hiérarchique supérieure après application d'un quota. La plupart des cadres d'emploi prévoient la possibilité de nomination au titre de la promotion interne.

Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois (SPP et PATS) peuvent prévoir une **clef de répartition** entre les recrutements (concours) et la promotion interne (examen professionnel + choix). De même, il existe des clefs de répartition entre les nominations opérées au titre de l'examen professionnel et au choix. Lorsque les dispositions de chaque



statut particulier ne permettent pas d'effectuer de nomination au choix pendant plusieurs années, des **clauses de sauvegarde** permettent de garantir un minimum de nominations à ce titre, y compris pour les plus petits SDIS. Ces dérogations varient en fonction du grade de l'agent.

La règle applicable en 2021 est dans la continuité de celle appliquée en 2020. Les examens professionnels seront privilégiés pour la promotion interne. La nomination sera conditionnée par :

- Possibilité budgétaire : le grade est vacant ;
- Possibilité d'adéquation grade / emploi : l'agent peut être nommé sur son poste ou sur un poste équivalent au grade acquis après promotion

CRITERES GENERAUX DE PROMOTION

L'autorité territoriale choisira de promouvoir l'agent concerné en fonction de sa valeur professionnelle, de son expérience et des critères inhérents au SDIS : poste vacant ou adéquation des missions avec le grade.

B. Postes ouverts et déroulement de carrière en 2021

Les postes ouverts en 2021 ont été comptabilisés à partir des vacances de postes actuelles (tableau prévisionnel au 01/01/2021).

Filière	Catégorie	Concours	Poste vacant
SPP	A	Lieutenant-colonel*	2
		Commandant	1
		Capitaine	1
		Médecin de classe normale	1
	B	Lieutenant de 1 ^{er} classe	0
C	Caporal	7	
Adm	A	Attaché territorial	1
	B	Rédacteur	1
	C	Adjoint administratif principal de 2 ^e	2
		Adjoint administratif	1
Technique	B	Technicien	2

* deux postes d'emplois de direction sont actuellement vacants.

CONCOURS ET EXAMENS

L'inscription sur liste d'aptitude permet d'établir un tableau d'avancement. Le choix de stagieriser un agent sur liste d'aptitude appartient à l'autorité territoriale qui n'est nullement tenue de s'exécuter.

Les tableaux suivants recensent les agents remplissant les conditions, pour un avancement de grade ou une promotion interne en 2021.

Filière	Catégorie	Grade	Agents concernés
SPP	C	Caporal-chef	20
		Sergent	7
		Adjudant	2
	B	Lieutenant de 2 ^e classe	10
		Lieutenant de 1 ^e classe	0
		Lieutenant hors classe	2
	A	Capitaine	1
		Commandant	0
		Lieutenant-colonel	6
		Infirmier de classe supérieure	1
		Infirmier hors classe	0
		Cadre de santé de 1 ^e classe	0
	Médecin hors classe	0	

Filière	Catégorie	Grade	Agents concernés
Administrative	C	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	4
		Adjoint administratif principal de 1 ^e classe	6
	B	Rédacteur	20
		Rédacteur principal de 2 ^e classe	0
		Rédacteur principal de 1 ^e classe	0
	A	Attaché	10
		Attaché principal	0
		Attaché hors classe	0

Filière	Catégorie	Grade	Agents concernés
Technique	C	Adjoint technique principal de 2 ^e classe	2
		Adjoint technique principal de 1 ^e classe	1
		Agent de maîtrise	2
		Agent de maîtrise principal	0
	B	Technicien	15
		Technicien principal de 2 ^e classe	0
		Technicien principal de 1 ^e classe	0
	A	Ingénieur	7
		Ingénieur principal	1
		Ingénieur hors classe	0

REGLES DES PROMOTIONS INTERNES ET AVANCEMENTS DE GRADE

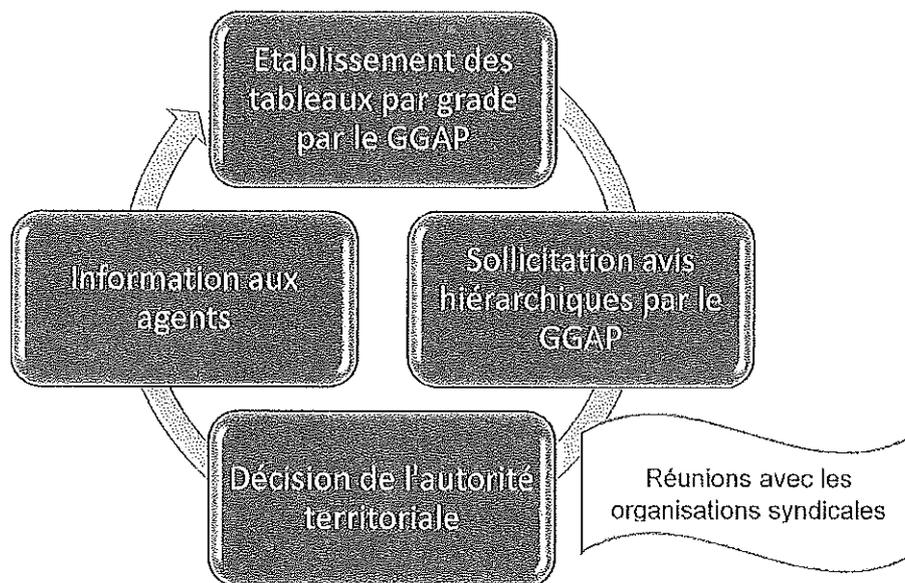
Les règles d'avancement sont conditionnées par l'existence d'un examen professionnel. Si le grade concerné est accessible via examen professionnel, alors celui-ci sera le mode privilégié d'avancement. Dans tous les cas, l'autorité territoriale s'attachera à veiller à une structuration hiérarchique cohérente des emplois opérationnels et d'encadrement.

C. Procédure et recours

1. Procédure interne d'information

La procédure doit garantir l'égalité et la transparence, objectifs de ces Lignes Directrices de Gestion. Un tableau d'agents remplissant les conditions d'avancement par grade sera établi par le GGAP au premier semestre qui sollicitera la chaîne hiérarchique les avis favorables ou défavorables. A l'issue, les représentants du personnel seront informés des agents remplissant les conditions à l'occasion d'une réunion uniquement informative, sans débat. La hiérarchie informera périodiquement les organisations syndicales de ces décisions et ce, a minima, une fois par an.

L'autorité territoriale établira son choix à partir de ces tableaux et communiquera ses décisions. Les agents concernés seront informés par écrit. Les représentants syndicaux pourront s'adresser au GGAP pour toute question.



2. Recours

Les agents s'estimant lésés peuvent former un recours administratif auprès de l'autorité territoriale, par courrier (adressé en recommandé avec accusé réception). Ce dernier doit contenir des arguments factuels et juridiques, et être accompagné de la décision contestée ainsi que des pièces justificatives. L'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour répondre, à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse de l'autorité territoriale dans le délai imparti, cela vaut décision implicite de rejet.

En cas de décision défavorable explicite (l'autorité territoriale a notifié son refus) ou implicite, l'agent peut former un recours contentieux dans un délai de deux mois à compter de la réception de la réponse écrite de l'autorité territoriale ou de la date de décision implicite de rejet. Le recours contentieux se forme devant le tribunal administratif compétent pour le lieu d'affectation, en l'occurrence celui d'Amiens, dans un délai de deux mois. Le recours contentieux doit comporter les motifs de la contestation et être accompagné de la décision attaquée.

Conclusion

Par l'établissement de ces Lignes Directrices de Gestion, le SDIS de la Somme souhaite valoriser les parcours professionnels et promotions de ses agents. L'année 2021 représentera l'ouverture d'un dialogue social pérenne en ce qui concerne la stratégie de sa politique de ressources humaines.