

Les lignes directrices de gestion : 2023 - 2025.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a créé un **nouvel outil de pilotage des ressources humaines**, à savoir les lignes directrices de gestion, qui sont établies par l'autorité territoriale pour une durée pluriannuelle. Concernant le SDIS de la Loire, une durée de validité de 3 ans a été retenue, sachant qu'il est possible de les amender annuellement.

Elles répondent à un double objectif :

1 – Définir d'abord des **axes de la politique des ressources humaines qui ne peuvent pas être mentionnés dans les documents structurants** : il s'agit notamment des règles de promotions et d'avancement de grade, et des orientations en matière de recrutement.

2 – Définir ensuite des **axes de réflexion qui pourront être conduits dans les années à venir et qui pourront enrichir les documents structurants**.

Quatre catégories d'orientations ont été définies pour les 3 années à venir :

- ✓ Orientations en matière d'emploi et de recrutement.
- ✓ Orientations en matière de promotion interne et d'avancement de grade.
- ✓ Orientations en matière de parcours professionnels.
- ✓ Orientations en matière de politique salariale.

Elles ont été présentées pour avis au comité technique le 29 novembre 2022, puis arrêtées par le bureau du conseil d'administration le 20 décembre 2022.

I - Les orientations en matière d'emploi et de recrutement.

1 - La filière sapeurs-pompiers - Les sous-officiers et caporaux :

✓ Le maintien de la capacité opérationnelle reste toujours l'objectif principal. Par équivalence, il devra se traduire à terme par un effectif de 462 sapeurs-pompiers réalisant un régime de service dit « temps complet » à 1 607 heures rémunérées.

Dans l'immédiat, le seuil « plancher » fixé à 441 postes lors de l'année 2020 a été réévalué et porté à **444** au 1^{er} janvier 2023, en application de la règle selon laquelle l'établissement recrute un sapeur-pompier professionnel non-officier supplémentaire lorsqu'est atteint le seuil de 8 départs d'agents bénéficiant du régime de service dit « heures supplémentaires ». Ce seuil « plancher » sera par ailleurs amené à évoluer dans les années à venir, en fonction des départs à la retraite, des évolutions de carrière et des changements de régime de service.

✓ Pour réaliser ces objectifs, il conviendra toujours d'anticiper les départs à la retraite et lancer des avis de vacance au plus tôt. Dès lors, **deux campagnes annuelles de recrutement** pourront être organisées, comme ce fut le cas en 2022. L'une s'effectuera à partir des listes d'aptitude, l'autre sera réalisée par mutation d'autres SIS.

✓ Ces campagnes de recrutement sont établies sur des études prospectives à partir d'indicateurs sur les effectifs réels, qui varient non seulement en raison des départs à la retraite, mais également suite à des mutations, des demandes de disponibilité et de réussites à concours. Aussi, afin de permettre aux partenaires sociaux d'avoir connaissance des effectifs opérationnels, **un tableau de bord** sera être publié trimestriellement, indiquant le nombre d'emplois pourvus au sein de la filière sapeurs-pompiers (cadres d'emplois des sous-officiers et des caporaux).

✓ Les sapeurs-pompiers peuvent solliciter des disponibilités (disponibilité d'office, disponibilité sous réserve des nécessités de service, disponibilité de droit). Lorsque ces **absences sont supérieures à 6 mois**, l'établissement procédera au remplacement de l'agent à l'occasion des campagnes de recrutement.

✓ La sollicitation des agents pour effectuer des heures supplémentaires sera envisagée dans des situations exceptionnelles non planifiables. Les modalités de recours à ce dispositif fortement encadré, resteront toutefois à définir en 2023.

2 - La filière sapeurs-pompiers - Les officiers :

✓ Le maintien de la capacité opérationnelle, traduit par un effectif de 100 emplois conformément à l'organigramme, reste l'objectif principal.

Les recrutements sur liste d'aptitude ou par mutation continueront à être anticipés, sachant qu'un officier recruté sur liste d'aptitude doit suivre une formation de plusieurs mois ne lui permettant pas d'intégrer les effectifs de garde opérationnelle.

✓ Comme indiqué précédemment, et afin de permettre aux partenaires sociaux d'avoir connaissance des effectifs, un tableau de bord sera être publié trimestriellement, indiquant le nombre d'emplois d'officier pourvus.

3 - Les filières administrative et technique :

✓ Les emplois pourvus – y compris les emplois contractuels - devront se rapprocher de l'effectif budgétaire de 97.

Dans ce cadre, le recours à 2 contrats d'apprentissage sera maintenu dans les 3 années à venir, permettant ainsi de conserver un partenariat avec l'enseignement supérieur et de promouvoir la formation en alternance.

Par ailleurs, les contrats de projet initiés ou finalisés sont établis pour une durée de 3 ans. La possibilité de les renouveler 1 fois et sur une période identique, sera examiné en 2025.

✓ Compte tenu de l'évolution des effectifs constatée lors du dernier semestre 2022, le recours à des emplois contractuels ne pourra être envisagé qu'à titre exceptionnel.

✓ Comme indiqué précédemment, et afin de permettre aux partenaires sociaux d'avoir connaissance des effectifs, un tableau de bord sera être publié trimestriellement, indiquant le nombre d'emplois pourvus.

II – Les orientations en matière de promotion interne et d'avancement de grade.

1- La filière sapeurs-pompiers - Les sous-officiers et caporaux :

Les orientations retenues les années précédentes en matière d'avancement de grade et de promotion sociale seront conservées. Elles permettent aux agents de bénéficier d'un déroulé de carrière pouvant aller du grade de caporal à celui d'adjudant, sous réserve de réussite au concours ou examen professionnel et du respect du parcours professionnel.

✓ Le taux de promotion sera maintenu à 100% pour l'avancement au grade de caporal et au grade de caporal-chef, sous réserve d'avis hiérarchique favorable.

A compter de 2023, le nombre de nominations au grade d'adjudant sera établi en fonction des besoins du service. Toutefois, les sergents actuellement en poste en novembre 2022 seront nommés au grade supérieur, dès les conditions d'ancienneté acquises.

✓ L'accès au cadre d'emplois des sous-officiers sera accordé aux lauréats du concours de sergent, en fonction des besoins identifiés par l'établissement. Le nombre de promotions internes (examen ou au choix) résultant des nominations au titre du concours sera conformes aux effectifs du registre de la GPEEC (parcours professionnel).

✓ Les CAP ne sont plus compétentes pour donner un avis sur les avancements de grade et promotions internes dans la mesure où les règles de nomination sont établies dans les lignes directrices de gestion. Les représentants du personnel, élus au sein des CAP, seront toutefois informés des possibilités d'avancements et de promotions internes lors de réunions organisées avant l'établissement des tableaux d'avancement.

✓ Le service accompagne actuellement ses agents dans la préparation des épreuves écrites et orales des concours et examens. Cet accompagnement sera maintenu, permettant ainsi aux candidats de se présenter dans de meilleures conditions lors des épreuves.

2- La filière sapeurs-pompiers - Les officiers :

✓ Afin de continuer à favoriser le déroulement des carrières des agents, le pourcentage de nomination par rapport au nombre d'agents remplissant les conditions de nomination sera de 100% lors des 3 années à venir. Ce taux s'appliquera dans la limite des textes réglementaires et du tableau d'adéquation grade – emplois. A noter que ce pourcentage était réservé jusqu'à présent aux catégories C. Il sera étendu aux catégories B et A, compte tenu du nombre limité de promotions possibles.

✓ La CAP nationale n'est plus compétente pour donner un avis sur les avancements de grade et promotions internes dans la mesure où les règles de nomination sont établies dans les lignes directrices de gestion. Les représentants du personnel, élus au sein des CAP, seront toutefois informés des possibilités d'avancements et de promotions internes lors de réunions organisées avant l'établissement des tableaux d'avancement.

✓ Le service accompagne actuellement ses agents dans la préparation des épreuves écrites et orales des concours et examens. Cet accompagnement sera maintenu, permettant ainsi aux candidats de se présenter dans de meilleures conditions lors des épreuves.

3 - Les filières administrative et technique :

✓ Les avancements de grade et promotions internes : Afin de continuer à favoriser le déroulement des carrières des agents, le pourcentage de nomination par rapport au nombre d'agents remplissant les conditions de nomination sera de 100% lors des 3 années à venir. Ce taux s'appliquera dans la limite des textes réglementaires et du tableau d'adéquation grade – emplois. Ce pourcentage était réservé jusqu'à présent aux catégories C. Il sera étendu aux catégories B et A, compte tenu du nombre limité de promotions possibles.

Pour l'accès au grade de rédacteur territorial par la promotion interne, la priorité sera donnée aux lauréats de l'examen professionnel puis, lorsque la liste sera close, aux agents de catégorie C affectés sur des emplois ouverts à la fois aux catégories B et C (chefs de cellule, assistants de pôle, assistants de gestion dans les compagnies). Cette règle, établie pour les 3 années à venir, a vocation à être prolongée au-delà de cette échéance.

L'accès au grade d'emploi des agents de maîtrise continuera à être ouvert aux adjoints techniques qui remplissent les conditions statutaires, quel que soit le poste occupé par le candidat.

✓ Les nominations des lauréats de concours. Les lauréats des concours d'attaché territorial ou d'ingénieur territorial, ayant auparavant le grade de rédacteur territorial ou de technicien territorial, ont vocation à être nommés au sein du SIS, sous réserve d'évolution de leur fiche de poste.

Les lauréats des concours de rédacteur territorial ou de technicien territorial, affectés auparavant sur un emploi de catégorie C, ont vocation à être nommés au sein du SIS. En cas d'absence de poste de catégorie B vacant, ils pourront être nommés sous réserve d'évolution de leur fiche de poste.

✓ Les CAP ne sont plus compétentes pour donner un avis sur les avancements de grade et promotions internes dans la mesure où les règles de nomination sont établies dans les lignes directrices de gestion. Les représentants du personnel, élus au sein des CAP, seront toutefois informés des possibilités d'avancements et de promotions internes lors de réunions organisées avant l'établissement des tableaux d'avancement.

✓ Le service accompagne actuellement ses agents dans la préparation des épreuves écrites et orales des concours et examens. Cet accompagnement sera maintenu, permettant ainsi aux candidats de se présenter dans de meilleures conditions lors des épreuves.

III - Les orientations en matière de parcours professionnels.

1- La filière sapeurs-pompiers - Les sous-officiers et caporaux :

✓ Les adjudants ayant actuellement les fonctions de chefs d'agrès une équipe, accéderont le 1^{er} janvier 2023 aux fonctions de chefs d'agrès tout engin.

✓ Dès lors, le parcours professionnel, indiquant les conditions d'accès aux emplois et aux grades, tel que mentionné dans « *le protocole d'accord sur les effectifs et le déroulement de carrière des sapeurs-pompiers professionnels non officiers* » défini en novembre 2018, sera modifié conformément à l'annexe 2.

✓ Par ailleurs, le tableau d'adéquation grades – emplois annexé à l'arrêté portant organisation du SDIS et de son corps départemental, évoluera conformément à l'annexe 3.

✓ Enfin, le tableau des effectifs théoriques par emplois est revu conformément à l'annexe 4, notamment pour prendre en compte les évolutions d'emplois.

2- La filière sapeurs-pompiers - Les officiers:

✓ Les sous-directions mentionnées dans la loi dite « Matras » du 25 novembre 2021, et notamment la sous-direction santé, seront intégrées dans l'organigramme lorsque les décrets d'application seront publiés. Elles pourront éventuellement générer des évolutions de parcours professionnels.

Par ailleurs, les dénominations des structures internes de l'organigramme (bureaux, sections, cellules...) seront amenées à évoluer à cette occasion.

✓ Les formations d'encadrement des spécialités et de tronc commun devront être anticipées, afin de disposer de manière continue de personnels d'encadrement qualifiés. De plus, une réflexion sur les notions de référents dans les spécialités sera engagée.

3 - Les filières administrative et technique :

✓ Le tableau d'adéquation grades – emplois devra être actualisé en 2023, afin de prendre en compte les nouveaux emplois pourvus au sein du SDIS, et de modifier les appellations en référence au guide des métiers établi par le CNFPT.

A cette occasion, une réflexion sera également ouverte sur la cotation des emplois de catégorie C, telle qu'établie depuis les années 2000.

✓ Comme indiqué précédemment, les dénominations des structures internes de l'organigramme (bureaux, sections, cellules...) seront amenées à évoluer.

✓ L'année 2023 sera également consacrée à la révision de l'ensemble des fiches de postes.

IV - Les orientations en matière de politique salariale.

1- La filière sapeurs-pompiers - Les sous-officiers et caporaux :

✓ Le financement des indemnités de responsabilité pour les adjudants qui assureraient en 2023 les fonctions de chef d'agrès tout engin, ont été intégrées dans la préparation budgétaires 2023.

✓ Le tableau de référence des indemnités de responsabilités intègre l'emploi de sous-officier CODIS, en remplacement de l'emploi d'adjoint chef de salle CODIS, avec un taux identique soit 16%, comme indiqué en annexe 5.

2- La filière sapeurs-pompiers - Les officiers :

✓ Suite à la définition du parcours professionnel des officiers en 2021, qui s'est traduite par une actualisation du tableau d'adéquation grade-emploi, une réflexion devra être menée sur les taux d'IPTS attribués selon le grade ou la fonction.

3 - Les filières administrative et technique :

✓ La révision des groupes hiérarchiques pour la catégorie C, telle que présentée devant le comité technique réuni le 29 novembre 2022 et décidée par le bureau du conseil d'administration le 20 décembre 2022, permettra de valoriser le régime indemnitaire des agents de catégorie C ayant atteint les derniers échelons de leur grade, et dont les perspectives d'évolution de carrières restent limitées. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023 et sera codifiée dans le règlement intérieur du SDIS et de son corps départemental.

✓ La révision de l'organigramme, induite par la création des sous-directions, s'accompagnera de changement dans les dénominations des structures internes de l'organigramme (bureaux, sections, cellules...). Des modifications seront alors apportées dans les répartitions des groupes hiérarchiques du RIFSEEP.

✓ Un bilan global sur la mise en place du RIFSEEP sera effectué en 2024 au plus tard, comme ce fut le cas en 2020.

La Présidente du Conseil d'administration
du Service départemental
d'incendie et de secours de la Loire

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Darfeuille', with a long horizontal flourish extending to the right.

Marianne DARFEUILLE

Annexe 1 : Synthèse des actions à mener sur la période 2023 – 2025.

Etablissement de tableau de bord permettant aux partenaires sociaux d'avoir connaissance des effectifs.	Périodicité trimestrielle.
Prise en compte dans l'organigramme des dispositions mentionnées dans la loi dite « Matras » du 25 novembre 2021, et notamment la sous-direction santé. Modification des appellations des structures (section, cellule...).	Années 2023 - 2024 - 2025
Nouvelle écriture des dispositions relatives au temps de travail dans le règlement intérieur du SDIS et de son corps départemental – livre 1, et mise à jour des modes opératoires (sur Agendis notamment).	Année 2023
Mise à jour annuelle du règlement intérieur du SDIS et de son corps départemental (intégration des nouvelles dispositions de l'année N – 1 lors du 1 ^{er} trimestre).	Années 2023 - 2024 - 2025
Etablissement et mise à jour de l'ensemble des fiches de poste.	Années 2023 - 2024 - 2025
Etablissement du tableau d'adéquation grades – emplois pour les filières administrative et technique.	Année 2023
Bilan des dispositions mises en place en 2021 sur le compte épargne temps.	Années 2023 - 2024 - 2025
Réflexion sur les taux d'IFTS attribués aux officiers selon le grade ou la fonction.	Années 2023 - 2024 - 2025
Réalisation d'un bilan du RIFSEEP.	Année 2024

Annexe 2 : Le nouveau parcours professionnel théorique des sapeurs-pompiers non officiers.

Emplois	Grade ou appellation	Conditions d'accès
Equipier	Caporal	Concours
Chef d'équipe	Caporal-chef	Ancienneté de 6 ans
Chef d'agrès une équipe (CDA1) et opérateur	Sergent	Concours ou voie interne et mobilité au CTA pendant 3 ans (*)
CDA1	Sergent-chef	-
Chef d'agrès tout engin (CDA) ou adjoint chef de salle CTA (ACS)	Adjudant	Suivant les besoins du service avec mobilité
Sous-officier de garde (SOG) ou Sous-officier formation (SOF) ou Sous-officier CODIS (**)		Choix

(*) Sauf pour les caporaux ou caporaux-chefs ayant déjà effectué ce passage.

(**) Nouvelle appellation venant en remplacement de l'adjoint chef de salle CODIS.

Annexe 3 : Le nouveau tableau d'adéquation grades - emplois pour les sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Niveau d'emploi	Emploi fonctionnel			Emploi opérationnel		Grade
N6 Emplois d'encadrement de proximité ou d'exécution	Sous-officier de garde	Sous-officier CODIS	Sous-officier formation	Sous-officier de garde	Sous-officier CODIS	Adjudant
				Chef d'agrès tout engin	Adjoint chef de salle	
				Chef d'agrès une équipe Opérateur		Caporal-chef
				Chef d'équipe		
				Chef d'équipe Equipier		

Annexe 4 : Le nouveau tableau des effectifs théoriques par emplois d'adéquation pour les sapeurs-pompiers professionnels non-officiers (en ETP).

Type d'unité	Unité	SOG/SOC/SOF	CDA/ACS
Centre de catégorie 1	Roanne	10	16
Centre de catégorie 2	Saint Etienne La Métare	10	14
	Saint Etienne La Terrasse	10	14
	Saint Etienne Séverine	10	14
Centre de catégorie 3	Firminy	8	7
	Saint Chamond	8	7
Centre de catégorie 4	Montbrison	6	4
	Rive de Gier	6	4
Centre de catégorie 5	Andrézieux Bouthéon	6	2
	Le Berland Roche la Molière	6	2
	Le Chambon Feugerolles	6	2
Unité d'état-major	Centre de traitement de l'alerte	8	8
	Bureau de la formation	3	-
Total		97	94

Annexe 5 : Le nouveau tableau récapitulatif des différentes indemnités de responsabilité pour les sapeurs-pompiers professionnels non-officiers.

Grade	Emploi de référence	Emploi complémentaire	Indemnité de responsabilité
Caporal	Equipier	-	6 %
	Chef d'équipe	-	8,5 %
Caporal-chef	Chef d'équipe	-	8,5 %
Sergent	Opérateur	Chef d'agrès une équipe (CDA1)	13 %
	Chef d'agrès une équipe (CDA1)	-	13 %
Adjudant	Chef d'agrès tout engin (CDA)	-	13 %
	Adjoint chef salle (ACS)	Chef d'agrès tout engin	14,5 %
	Sous-officier formation (SOF)	Sous-officier de garde (SOG)	16 %
	Sous-officier CODIS (SOC)	Sous-officier de garde (SOG)	16 %
	Sous-officier de garde (SOG)	-	16 %