Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

SDIS 31 - BUDGET PRINCIPAL

Service de Contrôle de Légalité

Acte n° : 2020153 avec 0 pièce(s) jointe(s)

Date de décision : 15/12/2020

Objet : lignes directrices de gestion

Nature : Délibérations

Matière : Fonction publique - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Date de télétransmission : 15/12/2020 Agent de transmission : AUTOMATE

Acte : 2020-153.pdf

Annexes :

Transmis par les services de la plate-forme MAGITEL-CL

12, rue des Petits Ruisseaux, 91370 Verrières Le Buisson +33 1 69 53 68 68 www.telino.com

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Accusé de Réception

LA PREFECTURE

DEPARTEMENT 031

Identifiant de l'acte : 031-283100014-20201215-2020153-DE

Date de réception de l'acte par la Préfecture : 15/12/2020

Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

Sapeurs-pompiers
Haute-Garonne

DÉLIBÉRATION N° 2020-153

DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

Présents :	4
Représentés :	0
Excusés :	1
QUORUM	3

SÉANCE DU 14 DÉCEMBRE 2020

L'an deux mille vingt, au jour du quatorze décembre à quatorze heures et trente minutes, le bureau du conseil d'administration s'est réuni au service départemental d'incendie et de secours, sur convocation de son président, Jean-Louis LLORCA en date du 9 décembre 2020.

Etaient présents : LLORCA Jean-Louis, DENOUVION Victor, BOUCHE Joël

Etaient excusés : BAYLAC Sandrine, POUMIROL Émilienne

OBJET : **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

VU l'avis favorable du comité technique réuni en date du mardi 1 décembre 2020.

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.
Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines (GRH) sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'élaboration de lignes directrices de gestion visent à :

1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC.

2° Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les commissions administratives paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

Transmis en Préfecture, affiché et certifié exécutoire le 15/12/2020, identifiant de la délibération
Cette délibération sera publiée dans le prochain recueil des actes administratifs du SDIS Haute-Garonne
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Toulouse, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification et de publication.

Tél. 05 61 06 37 00 • Fax 05 61 06 37 07
ddsis31@sdis31.fr • www.sdis31.fr
49, chemin de l'Armurié
CS 80123 • 31772 Colomiers Cedex

Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

3° Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité.

L'élaboration des lignes directrices de gestion permet **de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.**

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité.

ÉTATS DES LIEUX

Pratiques déjà existantes

Les documents RH du SDIS 31 sont les suivants :

Organigramme : cf. annexe 12.1 du règlement intérieur (RI)

Projet d'établissement : cf. annexe RI

Délibération portant établissement du tableau des effectifs : le tableau des effectifs fait l'objet d'une présentation au sein du comité technique deux fois par an.

Régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels : cf. annexes 51.1 et 51.2 du RI

Régime indemnitaire des PATS : Le régime indeminitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera instauré à compter du 1er janvier 2021 pour les personnels des filières administrative, technique et médico-sociale.
Un travail réalisé par le groupement des ressources humaines durant l'été 2020 a été présenté à l'équipe de direction et au bureau du conseil d'administration.
À l'issue, 3 réunions ont été programmées avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social.

Temps de travail des PATS et des SPP en service hors rang : cf. annexe 32.1 du RI

Compte épargne temps : cf. annexe 32.3 du RI

Plan de formation : cf. délibération 2020-80 du 8 juillet 2020 relative au plan de formation triennal 2021-2023

Charte du dialogue social : cf. annexe du RI

Effectifs, emplois et compétences

- Les effectifs de la collectivité au 1er janvier 2021 : 996 agents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
En nombre	992	4
En ETP	980	

- Répartition par filière :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	74	1
Technique	86	1
Médico-sociale		2
Sapeurs-pompiers	832	
TOTAL	992	4

Transmis en Préfecture, affiché et certifié exécutoire le 15/12/2020, identifiant de la délibération
Cette délibération sera publiée dans le prochain recueil des actes administratifs du SDIS Haute-Garonne
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Toulouse, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification et de publication.

Tél. 05 61 06 37 00 • Fax 05 61 06 37 07
ddsis31@sdis31.fr • www.sdis31.fr
49, chemin de l'Armurié
CS 80123 • 31772 Colomiers Cedex

Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	Nombre
Catégorie A	**86**
Catégorie B	**137**
Catégorie C	**773**

- Répartition par genre :

842 hommes
154 femmes

	Administrative	Médico-sociale	Technique	Sapeurs-pompiers
Hommes	9		58	775
Femmes	66	2	29	57

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	65	107	670
Femmes	21	30	103

- Analyse et projection RH

Volume et origine des départs	Retraite	Mutation	Démission
2020	**30**	**13**	**1**
2019	**21**	**10**	
2018	**24**	**9**	**1**
2017	**31**	**11**	

- Projection des départs en retraite des agents (les chiffres pour les années 2021 et 2022 sont donnés à titre indicatif sur la base d'un âge moyen de départ à la retraite)

	Âge moyen de départ des SPP	**Nb d'agents**	**Âge moyen de départ des PATS**	**Nb d'agents**
2017	59,20	30		0
2018	59,16	18	62,72	6
2019	59,32	20		0
2020	59,59	25	63,26	3
2021	59,6	39	63	13
2022	59,6	15	63	3

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Avancements de grade au titre de l'examen :

L'agent lauréat d'un examen doit en informer le groupement des ressources humaines. La nomination au grade supérieur ne pourra intervenir que dans le respect de l'adéquation entre le grade et l'emploi et des quotas réglementaires, et après avis du supérieur hiérarchique.

Transmis en Préfecture, affiché et certifié exécutoire le 15/12/2020, identifiant de la délibération
Cette délibération sera publiée dans le prochain recueil des actes administratifs du SDIS Haute-Garonne
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Toulouse, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification et de publication.

Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

Avancements de grade au titre du choix

Durant l'année 2019 des critères d'avancement de grade ont été mis en place pour les avancements au grade d'adjudant et pour les avancements des filières admnistrative, technique et médico-sociale.
Ils sont le fruit d'un travail de plusieurs mois réalisé en collaboration avec les organisations syndicales.
Ces critères ont été utilisés pour la première fois dans le cadre des avancements de grade au titre de 2020.

- **critères d'avancement au grade d'adjudant** : cf. annexe 31.2 du RI

Il est à noter que pour l'avancement aux grades de caporal et caporal-chef, le bureau du conseil d'administration ayant voté un ratio à 100 %, seul l'avis hiérachique (favorale ou défavorable) est recueilli par la RH.
Si ce ratio venait à être modifié, des critères d'avancement seraient mis en place en concertation avec les organisations syndicales.

- **critères d'avancement pour les PATS** : cf. annexe 31.2 du RI

Ratio d'avancement de grade : cf. délibération 2019-147 et 2019-148 du 4 novembre 2019

Nomination suite à concours

Les agents ayant réussi un concours doivent adresser à la présidence du CASDIS un courrier signifiant leur réussite.
L'agent sera reçu par le groupement potentiel humain pour un entretien personnalisé.
Les nominations suite à concours se feront dans le respect du tableau grades/emplois et des seuils réglementaires de nomination, et après avis du supérieur hiérarchique.

Promotion interne au grade de sergent au titre de l'examen

La procédure d'établissement de la liste d'aptitude au grade de sergent au tire de l'examen a été validée par la commission admnistrative paritaire dans sa séance du 4 décembre 2017.
Cf. annexe 31.2 du RI.

Promotion interne PATS

Travail en cours

Avancement de grade des officiers au titre du choix

La liste des agents qui remplissent les conditions de nomination au titre du choix est transmise à l'équipe de direction qui, en lien avec les chefs de groupements des officiers concernés, propose si besoin un tableau d'avancement annuel à l'autorité territoriale. Les nominations éventuelles se font dans le respect de l'adéquation entre le grade et l'emploi et des quotas règlementaires, et après avis du supérieur hiérarchique.

Actions en faveur des agents présentant des restrictions d'aptitude

Des postes validés en commission de maintien en activité peuvent être préemptés par le groupement potentiel humain pour donner la priorité du recrutement à un agent qui doit être repositionné pour raisons médicales ou sociales. Le service GPEEC organise le recrutement et l'accompagnement de l'agent avec le chef du groupement concerné.

Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Des actions de sensibilisation ont été mises en place à destination des chefs de groupement.

Transmis en Préfecture, affiché et certifié exécutoire le 15/12/2020, identifiant de la délibération
Cette délibération sera publiée dans le prochain recueil des actes administratifs du SDIS Haute-Garonne
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Toulouse, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification et de publication.

Tél. 05 61 06 37 00 • Fax 05 61 06 37 07
ddsis31@sdis31.fr • www.sdis31.fr
49, chemin de l'Armurié
CS 80123 • 31772 Colomiers Cedex

Transmis par MAGITEL-CL ACTE (TELINO / Groupe STUDIA).
Acte: 031-283100014-20201215-2020153-DE
le 15/12/2020

Une instance collégiale de déontologie, discrimination, harcèlement qui est une cellule d'écoute et de signalement a été créée au sein de l'établissement.

Mobilité des agents

Sapeurs-pompiers non officiers : cf. délibération 2020-084 du 8 juillet 2020

Démarches de mobilité interne des cadres

La mobilité professionnelle interne fait référence à tout changement de poste au sein de la même collectivité. L'agent qui engage une démarche de mobilité doit se sentir soutenu et conseillé par son manager et le groupement potentiel humain, qui sont en mesure de détecter des potentiels et proposer des possibilités de développement de compétences.

Le processus de mobilités internes s'articule autour de 3 phases :

- L'entretien d'évaluation professionnel qui permet de faire l'évaluation des compétences mobilisées sur le poste actuel et le recensement annuel des vœux de mobilité et d'évolution professionnelle,
- La mise en place d'une revue annuelle de gestion prévisionnelle RH,
- Le processus de recrutement à l'occasion d'une vacance de poste.

Faire de l'entretien professionnel annuel l'axe central de la démarche

Il permet d'identifier les souhaits de mobilités internes afin de développer et faire évoluer les collaborateurs (évaluer les compétences, recueillir les besoins en formation et identifier le parcours professionnel). C'est un temps privilégié entre le manager et le collaborateur où les points suivants sont abordés :

- Évaluation des compétences,
- Projet professionnel du collaborateur,
- Souhaits d'évolution,
- Compétences à développer,
- Plans d'actions.

Les vœux formulés lors de l'entretien sont pris en compte pour l'ensemble de l'année N+1.*
Ils sont compilés par le groupement potentiel humain dans le tableau de bord.

**Jusqu'au 31/12/2021, les vœux formulés dans le cadre de la nouvelle couverture opérationnelle seront pris en compte.*

ENTENDU le rapport du président,

APRÈS en avoir délibéré,
Les membres du bureau du conseil d'administration, **à l'unanimité**,

APPROUVENT les lignes directrices de gestion.

Le président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours
de la Haute-Garonne,

Jean-Louis LLORCA

Transmis en Préfecture, affiché et certifié exécutoire le 15/12/2020, identifiant de la délibération
Cette délibération sera publiée dans le prochain recueil des actes administratifs du SDIS Haute-Garonne
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Toulouse, dans un délai de deux mois, à compter de sa date de notification et de publication.

Tél. 05 61 06 37 00 • Fax 05 61 06 37 07
ddsis31@sdis31.fr • www.sdis31.fr
49, chemin de l'Armurié
CS 80123 • 31772 Colomiers Cedex