

DÉLIBÉRATION N° DU 15/12/2020

Numéro enregistrement Préfecture :
DC-20201215-3

DETERMINATION CRITERES POUR LES AVANCEMENTS AUX GRADES DE SERGENT ET D'ADJUDANT

Sur convocation de son président, Monsieur Serge RIGAL, le Conseil d'Administration du S.D.I.S. du Lot s'est réuni mardi 15 décembre 2020 à 14h30 dans les locaux de le D.D.S.I.S., rue Hautesserre à CAHORS en présence du Directeur de Cabinet du Préfet du Lot.

Etaient Présents

Avec voix délibérative :

Monsieur Serge RIGAL, Madame Monique BOUTINAUD (visioconférence), Madame Véronique CHASSAIN, Madame Mireille FIGEAC, Monsieur Guillaume BALDY, Monsieur Robert LACOMBE, Monsieur Christian PONS, Madame Françoise LAPERGUE, Monsieur Daniel JARRY, Madame Nathalie DENIS, Monsieur Jacques COLDEFY

Sans voix délibérative :

Colonel hors-classe Bernard TACHET des COMBES, Médecin colonelle Marie-Pierre TAILLADE, Commandant Michaël SABOT, Capitaine Jean-Marc MATHIEU, Adjudant-chef Mathieu DUHAMEL, Monsieur Marc CARPREAUX, Sergent-chef Christophe MORANDIN, Capitaine Philippe DELTOUR

Assistaient également :

Monsieur Jean-Paul LACOUTURE, Madame Laurence MAGINOT (visioconférence) Colonel Yves MARCOUX, Madame Véronique BAILLY, Lieutenant-colonel Jérôme FERRAGE, Madame Céline TODESCHINI, Monsieur François GOMEZ (visioconférence)

Etaient absents / excusés :

Monsieur Michel PROSIC, Madame Michèle FOURNIER-BOURGEADE, Madame Danielle DEVIERS, Madame Nicole PAULO, Madame Geneviève LAGARDE, Madame Catherine MARLAS, Madame Caroline MEY-FAU, Monsieur Fausto ARAQUE, Monsieur Vincent BOUILLAGUET, Monsieur Jean-Marie COURTIN, Monsieur Christian DELRIEU, Monsieur Pascal LEWICKI, Monsieur Jean-Luc MARX, Monsieur Pierre MOLES, Monsieur Willy LUIS, Monsieur Denis MARRE, Monsieur Jean-Claude SAUVIER, Monsieur Claude VIGIÉ.

Après avoir pris connaissance de son rapport de présentation et après en CASDIS décide d'autoriser son président à mettre en place les modalités d'avancement aux grades d'adjudant et de sergent qui apparaissent ci-après et qui seront inscrits dans les lignes directrices de gestion (LDG) :

I - GRILLE DE CRITERES POUR L'AVANCEMENT AU GRADE D'ADJUDANT :

Cette grille est constituée de 5 pavés relatifs aux compétences détenues, à la capacité à exercer le nouvel emploi, à l'implication de l'agent au sein du SDIS du Lot, à l'ancienneté dans le grade et enfin, aux avis de la hiérarchie.

Chaque pavé comporte un ou plusieurs items ; ces derniers sont cotés puis pondérés à un coefficient de 2 lorsqu'ils répondent à l'avis de l'encadrement de proximité et des chefs de service. Le coefficient est maintenu à 1 pour les cotations relevant du strict recensement de données factuelles.

La somme de tous les pavés constitue un résultat qui permet le classement des agents sur le tableau d'avancement, par ordre décroissant, après soustraction des fiches faisant l'objet d'un veto émis par le Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours (cf § hiérarchie).

Compte tenu des mouvements entre le CSP et le CTA-CODIS, les grilles sont complétées par l'encadrement du CSP et du CTA-CODIS, quelle que soit l'affectation de l'agent.

COMPETENCES DETENUES :

Ce pavé est complété conjointement par l'encadrement de proximité des deux services, au cours d'une réunion.

Le groupe de travail s'est interrogé sur le niveau à considérer quant à cet encadrement de proximité. Si concernant le CSP, l'identification des chefs d'équipes était pertinente au regard du management quotidien qu'ils exercent chacun sur une équipe fixe, la non homogénéité des plannings du CTA-CODIS interroge sur la complétion des grilles par les chefs de salle.

Il a été retenu de recenser leurs avis au cours d'une réunion préparatoire organisée par le responsable du CTA-CODIS, et que ce dernier travaille ensuite avec les chefs d'équipe du CSP.

Les 4 items constitutifs du pavé sont cotés à 1, 2 ou 3 points selon que l'agent détient, dans son grade, les compétences à un niveau peu adapté, adapté ou très adapté.

Les compétences retenues sont :

- Commandement : gestion de l'équipage sur intervention
- Attitude et comportement : qu'il s'agisse des supérieurs hiérarchiques, des subalternes, des collègues, des tiers que l'agent est amené à rencontrer dans le cadre de ses missions opérationnelles ou fonctionnelles...
- Compétence opérationnelle : cet item traite du cœur de métier opérationnel via, le niveau de technicité, l'analyse de l'intervention mais aussi un point essentiel pour sa sécurité et celle de son équipage, à savoir, la connaissance des limites de ses missions ainsi que de ses propres limites
- Compétence opérationnelle hors emploi : les 2 niveaux de spécialités détenues

CAPACITES A EXERCER LE NOUVEL EMPLOI :

Ce pavé est, lui aussi, complété conjointement par l'encadrement de proximité des deux services, au cours d'une réunion.

Les items sont à considérer au regard d'une projection dans le nouvel emploi selon l'évaluation non adaptée, adaptée ou très adaptée à tenir l'emploi. Ils sont au nombre de 3 :

- Capacité à acquérir des connaissances et compétences d'un niveau supérieur
- Capacité à assumer un niveau de responsabilité opérationnelle supérieur
- Capacité à assurer un niveau de management supérieur

IMPLICATION :

Complétion par le service des ressources humaines en collaboration avec le service formation.

L'implication de l'agent au sein du SDIS du lot est considéré tant au regard de la participation à la formation au sein des équipes pédagogiques départementales, que de l'appartenance aux équipes spécialisées ; toutes deux se voient appliquer un coefficient de 1.

Concernant les équipes spécialisées, la cotation se fait en prenant en compte le nombre d'années d'inscription sur liste opérationnelle.

Le temps d'investissement nécessaire au maintien des compétences, diffère réglementairement suivant les spécialités ; il en est de même concernant la sollicitation opérationnelle. Pour tenir compte de ces différences, la cotation diffère selon la liste d'aptitude opérationnelle avec 0.5 point par années d'inscription pour les spécialités RCH et pelicanisme, et 1 point par année pour les équipes GRIMP, PLG et CYNO.

Concernant l'implication dans les équipes départementales de formation, 2 items sont considérés pour un total de coefficient de pondération de 1.

Le premier item est un pendant de l'implication dans les équipes spécialisées et considère le nombre d'années où l'agent a participé à la formation au niveau départemental. Dans la mesure où avant 2020, aucune liste d'aptitude n'existait, la « carrière » en qualité de formateur est reconstituée sur le principe du déclaratif vérifié. Pour cela, chaque agent sera sollicité pour porter à la connaissance du service des ressources humaines, le nombre et le détail des années à considérer. Le service formation vérifiera les informations au regard de tous documents en sa possession (PV, convocations, logiciel de formation...) ; la présence sur une seule formation en qualité de formateur (et non d'aide formateur ou de jury) validera l'appartenance à l'équipe départementale pour l'année concernée. Ce recensement ne sera effectué qu'une fois par agent, puis complété par la liste d'aptitude à partir de 2020.

Le second item considère l'implication au cours des 5 dernières années précédant la complétion des grilles. La moyenne du nombre de jours de participation en qualité de formateur est retenue pour la cotation avec 0 pour aucune participation, 1 pour une participation entre 1 et 9 jours, et 2 pour 10 jours et plus.

Le groupe de travail s'est interrogé sur le pertinence de retenir uniquement les journées réalisées en qualité de formateur sous statut professionnel, ou bien sous double statut.

La possibilité de retenir comme critère supplémentaire le nombre d'années en qualité de sapeur-pompier volontaire, a été rejetée car le groupe de travail a considéré qu'un sapeur-pompier professionnel ne peut voir son avancement professionnel favorisé par un engagement citoyen réalisé par choix.

Il n'en est de même de la formation sous statut volontaire car le SDIS n'est pas financièrement en mesure de proposer à ses formateurs professionnels, de tout réaliser sur leur temps de travail ; l'engagement dans une équipe pédagogique départementale (tout comme dans une équipe spécialisée) sous double statut, n'est pas un souhait des agents mais une conséquence propre à la collectivité.

A ce titre, le groupe de travail a retenu que, pour la moyenne des jours de formation réalisés en qualité de formateur, les statuts professionnel et volontaire soient pris en compte.

Enfin, concernant la formation, dans l'objectif de reconnaître l'investissement sur le long terme, d'agents qui n'ont plus la même disponibilité pour des raisons diverses et néanmoins respectables, l'item relatif au nombre d'années se voit appliquer un coefficient de pondération de 0,75, quand 0,25 est appliqué à celui relatif à l'investissement sur les 5 dernières années.

ANCIENNETE :

Complétion par le service des ressources humaines en application des arrêtés d'années retenues est apprécié dans le grade au 1^{er} janvier de l'année de mise en œuvre du tableau d'avancement.

HIERARCHIE :

Ce pavé permet au chef du CSP et au chef du CTA-CODIS d'émettre un avis sur l'avancement au grade supérieur, des agents promouvables. La cotation est réalisée à 1,2 ou 3 selon qu'ils émettent chacun un avis peu favorable, favorable ou très favorable.

Le DDSIS émet quant à lui un avis sans cotation. Cet avis est soit favorable, soit défavorable et argumenté ; si tel est le cas, l'agent n'est pas inscrit sur le tableau d'avancement.

Le chef du CSP et/ou le chef du CTA-CODIS ont la possibilité, s'ils le jugent nécessaire, de joindre à leur avis un compte-rendu argumenté, à destination du DDSIS.

Le tableau d'avancement est établi à l'issue de ces recensements et après que ce soit réunie une commission constituée du DDSIS, du chef de groupement des territoires, du chef de groupement opérationnel, du service RH, du chef du CSP, du chef du service CTA-CODIS, du responsable CTA-CODIS et des chefs d'équipe du CSP, sans que l'absence de l'un ou de l'autre ne puisse empêcher la tenue de cette réunion.

Sont prioritaires sur inscription à la nomination d'adjudant, les sergents chefs remplissant les conditions de nomination et qui occupent le poste de gestionnaire planning ainsi que les responsables d'équipes spécialisées (dans cet ordre).

En situation d'égalité au total des cotations, l'agent le plus âgé est placé prioritairement sur le tableau d'avancement.

A l'issue de la parution du tableau d'avancement, les agents promouvables disposent de 2 mois de date à date, pour demander la communication de leur grille de cotation ; cette demande est à effectuer par courrier adressé au DDSIS. Passée cette date, les grilles seront détruites afin qu'en aucun cas, elles ne puissent faire grief pour la cotation des années suivantes.

II - GRILLE DE CRITERES POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE SERGENT :

Cette grille est identique à celle relative à l'avancement au grade d'adjudant à une différence près, à savoir, le retrait de l'item « commandement » dans le pavé « compétences détenues » puisque les caporaux et caporaux-chefs n'assurent pas de commandement sur opération.

Détail du vote :

Présents : 11
 Votants : 11
 Pour : 11
 Contre : 00
 Abstention : 00

**Le Président du Conseil d'Administration du Service
 Départemental d'Incendie et de Secours du Lot**

CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE

1 8 DEC. 2020

Cahors, le



Serge RIGAL

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Toulouse, dans un délai de 2 mois à compter de son affichage.

CRITERES d'AVANCEMENT SERGENT

Envoyé en préfecture le 18/12/2020

Reçu en préfecture le 18/12/2020

Affiché le 18/12/2020

SLOW

ID : 046-284600012-20201215-DC202012153-DE

Nom :

Prénom :

Nbre de points Coefficient Nbre de points retenus

COMPETENCES DETENUES

(Complété conjointement par les chefs d'équipes du CSP et le responsable CTA-CODIS)

Attitude et comportement (avec les supérieurs hiérarchiques, avec les subalternes...)	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Compétence opérationnelle (technicité, analyse d'intervention, force de proposition, connaît les limites de ses missions et ses propres limites...)	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Compétence opérationnelle hors emploi (niveaux de spécialités détenus)	1 Niveau 1	2 Niveau 2	3 Niveau 3	0	1	0

CAPACITE A EXERCER LE NOUVEL EMPLOI

(Complété conjointement par les chefs d'équipes du CSP et le responsable CTA-CODIS)

Capacité à acquérir des connaissances et compétences d'un niveau supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Capacité à assumer un niveau de responsabilité opérationnelle supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Capacité à assurer un niveau de management supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0

IMPLICATION

(Complété par le service RH)

Formation hors équipes spécialisées (moyenne du nombre de jours en qualité de formateur sur les 5 dernières années au sein du SDIS46)	0 aucun jour	1 de 1 à 9 jours	2 10 jours et plus	0,25	0	0
Nombre d'années d'investissement dans une équipe pédagogique départementale (nombre d'années en qualité de formateur sur la carrière au sein du SDIS46)	1 Point par année			0,75	0	0
Nombre d'années d'investissement dans une équipe spécialisée (nombre d'années sur liste opérationnelle au sein du SDIS46)	0,5 point par année RCH PELI	1 point par année GRIMP PLG CYNO		1	0	0

ANCIENNETE

(Complété par le service RH)

Ancienneté dans le grade	1 Point par années			1	0	0
---------------------------------	-----------------------	--	--	---	---	---

HIERARCHIE

Avis du N+2 (Chef CSP)	1 Peu favorable	2 Favorable	3 Très favorable	0	2	0
Avis du N+2 (Chef CTA)	1 Peu favorable	2 Favorable	3 Très favorable	0	2	0
Appréciation du DDSIS *						

* L'appréciation du DDSIS est argumentée si défavorable à la nomination

TOTAL 0

CRITERES d'AVANCEMENT ADJUDANT

Envoyé en préfecture le 18/12/2020

Reçu en préfecture le 18/12/2020

Affiché le 18/12/2020

SLO

ID : 046-284600012-20201215-DC202012153-DE

Nom :

Prénom :

Nbre de points Coefficient Nbre de points retenus

COMPETENCES DETENUES (Complété conjointement par les chefs d'équipes du CSP et le responsable CTA-CODIS)						
Commandement	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Attitude et comportement (avec les supérieurs hiérarchiques, avec les subalternes...)	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Compétence opérationnelle (technicité, analyse d'intervention, force de proposition, connaît les limites de ses missions et ses propres limites...)	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Compétence opérationnelle hors emploi (niveaux de spécialités détenus)	1 Niveau 1	2 Niveau 2	3 Niveau 3	0	1	0

CAPACITE A EXERCER LE NOUVEL EMPLOI (Complété conjointement par les chefs d'équipes du CSP et le responsable CTA-CODIS)						
Capacité à acquérir des connaissances et compétences d'un niveau supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Capacité à assumer un niveau de responsabilité opérationnelle supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0
Capacité à assurer un niveau de management supérieur	1 Peu adapté	2 Adapté	3 Très adapté	0	2	0

IMPLICATION (Complété par le service RH)						
Formation hors équipes spécialisées (moyenne du nombre de jours en qualité de formateur sur les 5 dernières années au sein du SDIS46)	0 aucun jour	1 de 1 à 9 jours	2 10 jours et plus	0	0,25	0
Nombre d'années d'investissement dans une équipe pédagogique départementale (nombre d'années en qualité de formateur sur la carrière au sein du SDIS46)	1 Point par année			0	0,75	0
Nombre d'années d'investissement dans une équipe spécialisée (nombre d'années sur liste opérationnelle au sein du SDIS46)	0,5 point par année RCH PELI	1 point par année GRIMP PLG CYNO		0	1	0

ANCIENNETE (Complété par le service RH)						
Ancienneté dans le grade	1 Point par années			0	1	0

HIERARCHIE						
Avis du N+2 (Chef CSP)	1 Peu favorable	2 Favorable	3 Très favorable	0	2	0
Avis du N+2 (Chef CTA)	1 Peu favorable	2 Favorable	3 Très favorable	0	2	0
Appréciation du DDSIS *						

* L'appréciation du DDSIS est argumentée si défavorable à la nomination

TOTAL 0