



**Lignes Directrices de Gestion  
du SDIS Loir et Cher  
2021 à 2024**

## Sommaire :

<b>I – Le rappel réglementaire</b>	page 3
<b>II – La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines</b>	page 3
<b>A/ <u>Les missions et l'organisation</u></b>	page 3
<b>B/ <u>La politique salariale et la prospective</u></b>	page 5
<b>C/ <u>Les projets</u></b>	page 7
<b>III – La promotion interne et l'avancement de grade</b>	page 7
<b>A/ <u>Nomination après réussite au concours</u></b>	page 8
<b>B/ <u>Avancement de grade</u> <u>(évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi)</u></b>	page 8
<b>A/ <u>Promotion interne (changement de cadre d'emploi)</u></b>	page 8
<b>IV – La date d'effet et la durée des lignes directrices de gestion</b>	page 9

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a profondément remanié les modalités de dialogue social, la composition et les attributions des instances représentatives du personnel. L'objectif est que chaque employeur territorial élabore une stratégie de gestion de ses ressources humaines, dans un cadre simplifié, donc propice à une plus grande efficacité, et respectueux des garanties des agents publics.

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires définit les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

## II – La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

### A / Les missions et l'organisation

#### ✓ Les missions exercées par l'Etablissement :

Les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) sont des établissements publics administratifs, dotés de la personnalité juridique et de l'autonomie financière.

Les SDIS sont chargés de :

- La prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies,
- La prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile,
- La préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours,
- La protection des personnes, des biens et de l'environnement,
- Les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Le SDIS, établissement public local, dépend hiérarchiquement de deux autorités :

- Le Préfet, pour la partie opérationnelle et la prévention,
- Le Président du Conseil d'administration du SDIS, pour la gestion administrative et financière de l'établissement.

La gestion quotidienne du SDIS est assurée par le Directeur Départemental, chef de corps. Il est secondé et suppléé par le Directeur Départemental Adjoint, chef de corps adjoint.

Le Conseil d'Administration du SDIS (CASDIS) est l'organe de décision et de gestion du SDIS. Ainsi, les grandes décisions (budgétaires, organisationnelles ou techniques) sont prises par délibération du Conseil d'administration et sont consultables par l'ensemble des agents (SPP / SPV / PATS).

Le conseil d'administration, est composé de 22 membres : 14 conseillers départementaux et 8 maires.

Le SDIS comporte un corps de sapeurs-pompiers organisé en centres d'incendie et de secours, composé de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et des personnels administratifs et techniques.

Sur le plan opérationnel, le préfet et les maires, assurent l'autorité de police administrative. Ils disposent à cette fin des moyens du corps départemental des sapeurs-pompiers.

✓ **Les effectifs budgétés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :**

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanents (publics/privés)
En nombre et %	273	1	8
En ETP	273	1	8

Filières ou hors filière	Effectifs budgétés titulaires	Effectifs budgétés contractuels ou droit privé	Total
Administrative	30	2	32
Technique	25	3	28
SPP	218	4	222
Apprentis		3	3
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>12</b>	<b>285</b>

Le SDIS 41 pourra adapter ses effectifs en fonction de ses projets et des contraintes budgétaires.

✓ **L'organisation des services et la définition des effectifs :**

L'organigramme, les tableaux des effectifs et des emplois sont actualisés au sein des instances paritaires.

✓ **Les conditions de travail :**

Le règlement intérieur du SDIS 41 précise les règles en vigueur dans l'Etablissement en matière de cycle de travail, protocole RTT, astreintes, temps partiel, compte épargne temps, compte personnel de formation, télétravail, autorisation spéciale d'absence, prévention des risques, politique d'action sociale.

✓ **Les outils RH :**

<b>Les outils ressources humaines mis en place au SDIS 41</b>	
<b>Documents généraux</b>	Organigramme, fiches de postes, entretiens professionnels, bilan social
<b>Gestion du temps de travail</b>	Délibération sur le temps de travail et les astreintes, annualisation sur certains postes, cycles de travail sur certains postes, compte épargne temps, télétravail, plages horaires, congés.
<b>Effectifs</b>	Tableau des effectifs, tableau des emplois, ratio promu/promouvable

Ces outils ressources humaines mis en place permettent l'acquisition ou le développement de compétences.

Notamment :

- **Les fiches de poste individuelles** : essentielles au cadrage des missions, aux moyens à allouer à l'agent, à son positionnement dans l'organigramme, à la définition des savoirs nécessaires et du savoir être attendu.

- **L'évaluation annuelle de chaque agent** : obligatoire tant statutairement que pour l'implication de l'agent dans la réalisation de ses objectifs. Elle est la base de la politique salariale et de la valorisation des parcours des agents.

- **Le calendrier annuel de formation** : la politique des ressources humaines trouve une traduction au travers de ce document, à la fois pour les montées en compétences des agents, pour les préparations aux concours et examens professionnels, ainsi que pour les formations intervenant après nomination. Un Plan Pluriannuel Départemental de Formation en cours d'élaboration, vise à optimiser la planification et l'organisation de la formation.

## **B / La politique salariale et la prospective**

### ✓ **Le régime Indemnitaire :**

- Pour les personnels PATS : le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel **RIFSEEP** est mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise **IFSE** + Complément Indemnitaire Annuel **CIA**)

- Pour les personnels SPP : application du décret 90-850 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels

Instituée par le décret 2002-31 du 14 janvier 2002, l'**IAT**, *Indemnité d'Administration et de Technicité* est une prime facultative et modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions. Mise en place au SDIS, les coefficients peuvent varier de 1 à 8 puis sont soumis à discrétion de l'autorité territoriale. Elle est attribuée aux agents de catégorie C.

Instituée par le décret 2002-62 du 14 janvier 2002, l'**IFTS**, *Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires* varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. Les coefficients varient de 1 à 8 puis sont soumis à discrétion de l'autorité territoriale. Elle est attribuée aux agents de catégories B et A. Les personnels SPP non logés peuvent percevoir l'Indemnité logement.

✓ **La politique de recrutement :**

Pour définir sa politique de recrutement, le SDIS 41 tient compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus et prévisibles (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental...),
- La projection des entrants (retours de détachement, de mise à disposition, de disponibilité ou de congé parental),
- Les besoins futurs (création de poste, évolution des métiers et des compétences, ...),

✓ **Le plan d'actions en faveur de l'égalité femmes / hommes :**

<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
42,69 ans	40,35 ans
18% sur effectif total	82 % sur effectif total
3 594 euros salaire brut moyen	4 569 euros salaire brut moyen

Le plan d'actions comporte des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a vocation également à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Il doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle et prévient les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Une réflexion sur cette thématique sera engagée dès 2021, avec des outils quantitatifs comme l'analyse des critères de la qualité de vie au travail par sexe, ou l'analyse des contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer aux nominations, à la valorisation des parcours professionnels, à la formation...

Ce plan d'actions, évalué chaque année, devra être mis en place d'ici le 31 décembre 2022 pour le SDIS 41.

✓ **La prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail) :**

Le SDIS est en cours de recrutement d'un conseiller en prévention des risques professionnels pour 2021.

Le SDIS 41 s'est engagé dans une démarche de Qualité de Vie en Service (QVS) et a mis en place des Focus Groups depuis l'année 2018. Ils ont consisté en des entretiens collectifs permettant d'échanger pour recueillir l'avis des personnels. L'objectif de ces temps d'échanges a été de coconstruire un plan d'actions réaliste et réalisable pour améliorer la QVS au sein de la collectivité. Un comité de suivi est en place pour assurer le pilotage stratégique et la mise en œuvre des actions.

Le SDIS 41 souhaite poursuivre sa mise en conformité avec la réglementation pour assurer la sécurité et la santé des agents, et se prémunir des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

✓ **Le dialogue social :**

Des réunions régulières sont organisées entre la direction du SDIS 41 et les représentants des organisations syndicales. Elles peuvent être thématiques et incluent la présence du président du conseil d'administration une fois par semestre au minimum. Les instances représentatives du personnel (CT, CAP, CHSCT, CATSIS) se réuniront également régulièrement, en présentiel ou en visio-conférence.

✓ **La Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) :**

Dans un contexte de vieillissement des effectifs, des mobilités à venir, des ressources financières contraintes et des besoins de performances et de qualité du service public, la GPEEC devient un enjeu majeur pour le SDIS 41. Elle doit permettre notamment d'anticiper les départs en retraite, les besoins en recrutement et permet également de faire monter les agents en compétence et d'optimiser la transmission des savoirs.

La GPEEC repose avant tout sur une volonté d'anticiper et de se préparer aux changements afin de faire évoluer l'établissement avec ses acteurs. Le préalable est un état des lieux des emplois opérationnels et fonctionnels.

**C / Les projets**

Les objectifs de ressources humaines pour les prochaines années sont les suivants :

Thèmes	2021	2022	2023
1) Mettre en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux agents	X		
2) Délibérer sur le CPF et installer une commission	X		
3) Mettre en œuvre le plan pluriannuel de formation	X	X	
4) Formaliser la cartographie des emplois fonctionnels et opérationnels		X	
5) Optimiser le télétravail en différenciant le télétravail du travail à distance imposé par le COVID-19		X	
6) Décliner le plan d'actions en faveur de l'égalité homme / femme		X	
7) Actualiser le régime indemnitaire des SPP			X
8) Actualiser le régime indemnitaire des PATS			X

**III – La promotion interne et l'avancement de grade**

Les LDG définissent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités. La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis au sein de l'établissement.

- d'accompagnement des agents à la mobilité,
- d'accompagnement à l'évolution professionnelle,
- d'accompagnement à la réussite aux concours et examens.

L'avancement de grade et la promotion interne permettent d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent en bénéficier les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ou la promotion interne ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Tout avancement de grade ou de promotion interne impose au préalable :

- 1- Le respect des critères statutaires d'échelon, d'ancienneté, et d'examen professionnel (le cas échéant) pour chaque avancement,
- 2- Le respect des quotas éventuellement imposés par le statut particulier du cadre d'emploi concerné,
- 3- Le respect des ratios d'avancement de grade définis à cet effet par l'assemblée délibérante,
- 4- Le respect des possibilités ouvertes par la loi de pouvoir ou non créer l'emploi correspondant compte tenu de l'importance de la collectivité. (Emploi lié à la strate de la collectivité ou EPCI),
- 5- La création préalable de l'emploi concerné par l'assemblée délibérante répondant à un accroissement des besoins d'encadrement dans la collectivité ou la nécessité de répondre à un besoin de technicité accru.

De plus, l'autorité territoriale prendra les décisions individuelles au regard des critères généraux suivants :

<u>Critères</u>	
1	Besoin de l'établissement (adéquation grade / fonctions exercées / organigramme)
2	Capacités financières de la collectivité
3	Nomination équilibrée H/F

#### **A/ Nomination après réussite au concours**

L'autorité d'emploi apprécie les agents lauréats du concours, sur la base des critères définis en annexe n° 1 (PATS) et en annexe n° 2 (SPP).

#### **B/ Avancement de grade (évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi)**

Pour les filières administrative et technique (PATS) et sapeurs-pompiers professionnels (SPP), il doit y avoir adéquation entre le grade minimum et le grade maximum définis en CT.

La priorité est donnée aux agents détenteurs d'examen par rapport aux agents bénéficiaires d'un avancement dit « au choix ».

Le SDIS a défini également des critères applicables à l'ensemble des agents en annexe n° 1 (PATS) et en annexe n° 2 (SPP).

#### **C/ Promotion interne (changement de cadre d'emploi)**

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et les missions correspondantes à ce dernier. L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit 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.



En date du 31/05/2021, REFERENCE ACTE : 21\_0031  
En outre, l'agent doit remplir les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois.

La priorité est donnée aux agents détenteurs d'un examen par rapport aux agents bénéficiaires d'un avancement dit « au choix ».

Pour les catégories C à B, une mobilité est encouragée sauf si le poste est identifié dans cette catégorie dans le tableau des emplois, prenant en compte les responsabilités confiées avec des missions supplémentaires.

Pour les catégories B à A, une mobilité est encouragée sauf si le poste est identifié dans cette catégorie dans le tableau des emplois, prenant en compte les responsabilités confiées avec des missions supplémentaires.

Le SDIS a défini également des critères applicables à l'ensemble des agents en annexe n° 1 (PATS) et en annexe n° 2 (SPP).

#### **IV – La date d'effet et la durée des lignes directrices de gestion**

Cette première version des lignes directrices de la gestion du SDIS 41, précise des orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Elles sont prévues pour une durée de 3 ans. Elles sont effectives au 1<sup>er</sup> juin 2021 après avis favorable du Comité Technique en date du 31 mai 2021.

Elles sont révisables annuellement après la présentation d'un point en Comité Technique sur l'avancée des travaux.

Enfin, un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique (RSU).

**Avis du Comité Technique en date du 31 mai 2021**

.....  
**Arrêté de l'autorité territoriale en date du 31 mai 2021**  
.....



### Critères d'avancement filières administrative et technique catégorie A

		Agents promouvables
		Promotion Interne / Avancement grade
<b>Critère</b>	<b>Compétences professionnelles maximum 16 points</b>	
<b>1</b>	Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 3 dernières années : -compétences professionnelles et techniques (polyvalence et expertise) maximum 8 points -capacités d'encadrement maximum 4 points -relations avec le public maximum 4 points	
<b>Critère</b>	<b>Valorisation parcours professionnel maximum 20 points</b>	
<b>2</b>	Dernier diplôme et niveau d'études obtenu (non cumulable) maximum 4 points -BAC + 5 : 4 points -BAC + 4 : 3 points -BAC + 3 : 2 points -BAC + 2 : 1 point	
<b>3</b>	Formations professionnelles (sur les 3 dernières années) Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation maximum 6 points -supérieur à 10 jours : 6 points -entre 5 et 10 jours : 4 points -entre 2 et 5 jours : 2 points -bonus préparation : 2 points	
<b>4</b>	Avancements antérieurs : -l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein de l'établissement ? -ou l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein d'un autre établissement ? Si oui : 0 point Si non : 2 points	
<b>5</b>	Ancienneté de l'agent dans son cadre d'emplois maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>6</b>	Ancienneté de l'agent dans la fonction publique maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>7</b>	Mobilités externe et interne maximum 2 points Si oui : 2 points Si non : 0 point	
<b>Critère</b>	<b>Engagement professionnel et extra-professionnel maximum 4 points</b>	
<b>8</b>	Investissement associatif (UR, UD, sections JSP, CASC et amicale) et syndical dans le périmètre du SDIS maximum 2 points -0,25 point par année d'exercice associatif et syndical -1 point par année d'activité sapeur-pompier volontaire actif	
<b>9</b>	Participation et/ou organisation à la vie de l'établissement (tutorat (stagiaire et nouvelle recrue), assistant de prévention) puis participation et/ou organisation aux activités physiques et de représentation (congrès, cross, challenge de la qualité et cérémonies) maximum 2 points -0,5 point par année ou par événement de la vie de l'établissement -1 point par année de tutorat ou assistant de prévention	
<b>Total 40 points</b>		



### Critères d'avancement filières administrative et technique catégorie B

		Agents promouvables
		Promotion Interne / Avancement grade
<b>Critère</b>	<b>Compétences professionnelles maximum 16 points</b>	
<b>1</b>	Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 3 dernières années : -compétences professionnelles et techniques (polyvalence et expertise) maximum 8 points -capacités d'encadrement maximum 4 points -relations avec le public maximum 4 points	
<b>Critère</b>	<b>Valorisation parcours professionnel maximum 20 points</b>	
<b>2</b>	Dernier diplôme et niveau d'études obtenu (non cumulable) maximum 4 points -BAC + 4 : 4 points -BAC + 3 : 3 points -BAC + 2 : 2 points -BAC : 1 point	
<b>3</b>	Formations professionnelles (sur les 3 dernières années) Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation maximum 6 points -supérieur à 10 jours : 6 points -entre 5 et 10 jours : 4 points -entre 2 et 5 jours : 2 points -bonus préparation : 2 points	
<b>4</b>	Avancements antérieurs : -l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein de l'établissement ? -ou l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein d'un autre établissement ? Si oui : 0 point Si non : 2 points	
<b>5</b>	Ancienneté de l'agent dans son cadre d'emplois maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>6</b>	Ancienneté de l'agent dans la fonction publique maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>7</b>	Mobilité interne de l'agent maximum 2 points Si oui : 2 points Si non : 0 point	
<b>Critère</b>	<b>Engagement professionnel et extra-professionnel maximum 4 points</b>	
<b>8</b>	Investissement lié à l'activité sapeur-pompier volontaire actif, investissement associatif (UR, UD, sections JSP, CASC et amicale) et représentant du personnel dans le périmètre du SDIS maximum 2 points -0,5 point par année d'exercice associatif et aux instances -1 point par année d'activité sapeur-pompier volontaire actif	
<b>9</b>	Participation et/ou organisation à la vie de l'établissement (tutorat (stagiaire et nouvelle recrue), assistant de prévention) puis participation et/ou organisation aux activités physiques et de représentation (congrès, cross, épreuves athlétiques et cérémonies) maximum 2 points -0,5 point par année ou par événement de la vie de l'établissement -1 point par année de tutorat ou assistant de prévention	
<b>Total 40 points</b>		



### Critères d'avancement filières administrative et technique catégorie C

		Agents promouvables
		Promotion Interne / Avancement grade
<b>Critère</b>	<b>Compétences professionnelles maximum 16 points</b>	
<b>1</b>	Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 3 dernières années : -compétences professionnelles et techniques (polyvalence et expertise) maximum 8 points -capacités d'encadrement maximum 4 points -relations avec le public maximum 4 points	
<b>Critère</b>	<b>Valorisation parcours professionnel maximum 20 points</b>	
<b>2</b>	Dernier diplôme et niveau d'études obtenu (non cumulable) maximum 4 points -BAC + 3 : 4 points -BAC + 2 : 3 points -BAC : 2 points -Diplôme < BAC (CAP, BEP) : 1 point	
<b>3</b>	Formations professionnelles (sur les 3 dernières années) Pas de prise en compte des formations non suivies complètement et les formations d'intégration avant titularisation maximum 6 points -supérieur à 10 jours : 6 points -entre 5 et 10 jours : 4 points -entre 2 et 5 jours : 2 points -bonus préparation : 2 points	
<b>4</b>	Avancements antérieurs : -l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein de l'établissement ? -ou l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein d'un autre établissement ? Si oui : 0 point Si non : 2 points	
<b>5</b>	Ancienneté de l'agent dans son cadre d'emplois maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>6</b>	Ancienneté de l'agent dans la fonction publique maximum 3 points -10 ans et plus : 3 points -5 à 10 ans : 2 points -moins 5 ans : 1 point	
<b>7</b>	Mobilité interne de l'agent maximum 2 points Si oui : 2 points Si non : 0 point	
<b>Critère</b>	<b>Engagement professionnel et extra-professionnel maximum 4 points</b>	
<b>8</b>	Investissement lié à l'activité sapeur-pompier volontaire actif, Investissement associatif (UR, UD, sections JSP, CASC et amicale) et représentant du personnel dans le périmètre du SDIS maximum 2 points -0,5 point par année d'exercice associatif et aux Instances -1 point par année d'activité sapeur-pompier volontaire actif	
<b>9</b>	Participation et/ou organisation à la vie de l'établissement (tutorat (stagiaire et nouvelle recrue), assistant de prévention) puis participation et/ou organisation aux activités physiques et de représentation (congrès, cross, épreuves athlétiques et cérémonies) maximum 2 points -0,5 point par année ou par événement de la vie de l'établissement -1 point par année de tutorat ou assistant de prévention	
<b>Total 40 points</b>		



## Critères d'avancement filière SPP des grades de sapeur à adjudant

		Agents promouvables
		Promotion interne / avancement grade
<b>Critère</b>	<b>Compétences professionnelles maximum 20 points</b>	
<b>1</b>	Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 3 dernières années : -compétences professionnelles et techniques maximum 9 points -capacités d'encadrement maximum 6 points -qualités relationnelles maximum 5 points	
<b>Critère</b>	<b>Valorisation parcours professionnel maximum 16 points</b>	
<b>2</b>	Encadrement formation année N-1 maximum 3 points -encadrement : 0,2 point / jour (maximum 2 points) -demande encadrement : 0,25 point / demande (maximum 1 point)	
<b>3</b>	Mobilités interne et externe déjà réalisées maximum 3 points -CFIS / CTA-CODIS / CS mixte (effectif inférieur à 10 SPP) au SDIS 41 : 2 points -autres affectations : 0,5 point par affectation -autres SDIS : 0,5 point par SDIS	
<b>4</b>	Andenneté maximum 8 points -dans le grade actuel : 0,5 point par an -en qualité de SPP : 0,25 point par an -dans une des trois fonctions publiques : 0,25 point par an	
<b>5</b>	Avancements antérieurs : -l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein de l'établissement ? -ou l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein d'un autre établissement ? Si oui : 0 point Si non : 2 points	
<b>Critère</b>	<b>Engagement professionnel et extra-professionnel maximum 4 points</b>	
<b>6</b>	Investissement lié à l'activité sapeur-pompier volontaire actif hors centre d'affectation sapeur-pompier professionnel, investissement associatif (UR, UD, sections JSP, CASC et amicale) et représentant du personnel dans le périmètre du SDIS maximum 2 points -0,5 point par année d'exercice associatif et représentant instances paritaires -0,25 point par année d'activité sapeur-pompier volontaire actif	
<b>7</b>	Participation et/ou organisation à la vie de l'établissement (tutorat (stagiaire et nouvelle recrue), assistant de prévention) puis participation et/ou organisation aux activités physiques et de représentation (congrès, cross, épreuves athlétiques et cérémonies) maximum 2 points -0,5 point par année ou par événement de la vie de l'établissement -1 point par année de tutorat ou assistant de prévention	
		<b>Total 40 points</b>



### Critères d'avancement filière SPP des grades de lieutenant à lieutenant-colonel

		Agents promouvables
		Promotion interne / avancement grade
<b>Critère</b>	<b>Compétences professionnelles maximum 20 points</b>	
<b>1</b>	Prise en compte de l'évaluation professionnelle sur les 3 dernières années : -compétences professionnelles et techniques maximum 9 points -capacités d'encadrement maximum 6 points -qualités relationnelles maximum 5 points	
<b>Critère</b>	<b>Valorisation parcours professionnel maximum 16 points</b>	
<b>2</b>	Dernier diplôme et niveau d'études obtenu (non cumulable) maximum 2 points - BAC + 8 : 2 points - BAC + 5 : 1,75 points - BAC + 4 : 1,5 points - BAC + 3 : 1,25 points - BAC + 2 : 1 point - BAC : 0,75 point - Diplômes <BAC(CAP-BEP) : 0,5 point	
<b>3</b>	Encadrement formations maximum 2 points -0,25 par formation sur temps de travail -0,5 par formation hors temps de travail	
<b>4</b>	Mobilités interne et externe maximum 4 points -commandement unité (adjoint ou/et chef) : 0,5 point par année de commandement unité opérationnelle en qualité de chef ou 0,25 point par année de commandement unité opérationnelle en qualité d' adjoint au chef -fonctionnel / territorial : 0,5 point par emploi tenu hors commandement unité opérationnelle -autres SDIS : 0,5 point par SDIS	
<b>5</b>	Ancienneté maximum 7 points -dans le grade actuel : 0,5 point par an -en qualité de SPP : 0,25 point par an -dans une des trois fonctions publiques : 0,25 point par an	
<b>6</b>	Avancements antérieurs : -l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein de l'établissement ? -ou l'agent a-t-il déjà bénéficié d'une promotion interne au choix au sein d'un autre établissement ? Si oui : 0 point Si non : 1 point	
<b>Critère</b>	<b>Engagement professionnel et extra-professionnel maximum 4 points</b>	
<b>7</b>	Investissement lié à l'activité sapeur-pompier volontaire actif hors centre d'affectation sapeur-pompier professionnel, Investissement exécutif associatif (UR, UD, sections JSP, CASC et amicale) et représentant du personnel dans le périmètre du SDIS maximum 2 points -0,5 point par année d'exercice associatif et représentant instances paritaires -0,25 point par année d'activité sapeur-pompier volontaire actif	
<b>8</b>	Participation aux activités de service (congres, cross, épreuves athlétiques et cérémonies) maximum 2 points -0,5 point par année ou par événement de la vie de l'établissement -1 point par année de tutorat ou assistant de prévention	
<b>Total 40 points</b>		