



Aveyron

Arrêté n° 2021/0525 du 25 MAI 2021

**OBJET** : Arrêté portant établissement des lignes directrices de gestion des Ressources Humaines du Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aveyron (S.D.I.S. de l'Aveyron).

---

LE PRESIDENT  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 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 33-5 ;

VU la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

VU 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 ;

VU l'avis du Comité technique en date du 10 mai 2021 ;

**ARRÊTE**

**ARTICLE 1** : Les lignes directrices de gestion du S.D.I.S. de l'Aveyron relatives à la mise en œuvre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.

**ARTICLE 2** : Les lignes directrices de gestion, qui prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont établies pour une durée de six ans et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

**ARTICLE 3** : Le directeur départemental des services d'incendie et de secours de l'Aveyron est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse\* dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Fait à Rodez, le 25 MAI 2021

Le Président  
du conseil d'administration,

Jean-François GALLIARD

\* Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les 2 mois à compter de la présente publicité, par courrier postal adressé au Tribunal administratif de Toulouse (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

### **III - Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (LDG « carrière »)**

---

Le SDIS doit fixer, d'une part, les orientations et les critères généraux, à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et, d'autre part, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leurs accès à des responsabilités supérieures.

Le but est :

- d'une part, de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes,

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

- et d'autre part, d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Concrètement, le SDIS doit déterminer ses propres critères pour l'avancement de grade et la promotion interne lui permettant de proposer une évolution de carrière à ses agents.

**Ces critères qui permettent d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience en lien avec les entretiens professionnels s'appliquent après :**

- les critères réglementaires institués par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois qui sont présentés dans les deux fiches suivantes **ci-annexées** :

- ✓ la fiche réalisée par la DGSCGC sur les modalités de nomination au choix des SPP,
- ✓ les fiches réalisées par le centre de gestion de l'Aveyron sur les modalités de nomination au choix des agents des filières technique, administrative et médico-sociale (comprenant une fiche synthétique sur les quotas de promotion interne).

- l'application des ratios « promus-promouvables » pour les avancements de grades (*Cf. document ci-annexé*),

- l'application des quotas et des clés de répartition fixés par les différents statuts particuliers,

- le respect des plafonds d'encadrement définis par les articles R. 1424-23-1 à R. 1424-23-3 du CGCT pour les officiers et les sous-officiers.

Enfin, l'organigramme fonctionnel du SDIS ci-annexé permet de préciser le niveau de recrutement et les perspectives d'évolution pour chacun des postes. Les agents peuvent ainsi avoir connaissance via leur fiche de poste, des grades et cadres d'emplois accessibles.

**Il convient toutefois de rappeler que l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.**

Les LDG sont des normes de droit souple qui visent à édicter des règles et des critères à la connaissance des agents. Les LDG doivent conserver un caractère indicatif. Elles n'ont pas vocation à se substituer aux règles statutaires ni aux principes constitutionnels, législatifs et généraux de droit.

**Au vu de ces éléments, le SDIS de l'Aveyron a défini les critères suivants pour ses sapeurs-pompiers professionnels et ses personnels administratifs techniques et spécialisés :**

## Sapeurs-Pompiers Professionnels non officiers :

Le protocole d'accord ci-annexé a précisé les règles départementales applicables à l'évolution de carrière des SPP non officiers pour l'année 2019 (fin de la période transitoire de la filière SPP) et pour les années 2020 et suivantes.

Une synthèse des dispositions de ce protocole est présentée ci-dessous :

Je suis		Je pourrais devenir				
Grade	Fonction	Grade	Fonction	Conditions statutaires	Protocole	
Caporal	Équipier	Caporal	Chef d'équipe	- 2 ans au grade de caporal + UV Chef d'Équipe		
Caporal	Chef d'équipe	Caporal-chef	Chef d'équipe	Cf. Tableau DDSCGC	- Taux de promotion : 100 %	
Caporal-chef	Chef d'équipe	Sergent	CAEI	Cf. Tableau DDSCGC <b>Quotas promotion interne*</b> + <b>Quotas opérationnels**</b>	- Bilan de compétences « Sergent » (Sauf lauréats concours ou examen professionnel)  - Mutation d'au moins 3 ans. La mobilité peut également s'envisager en 3 fois 6 mois au CTA-CODIS en qualité d'opérateur. <b>Les agents nommés au titre du concours interne ou de l'examen professionnel sont également concernés par l'obligation de mobilité.</b>	
Sergent, nommé après le 01/01/2020	CAEI	Adjudant	CATE	Cf. Tableau DDSCGC	Une nomination au grade d'adjudant pour 3 départs d'adjudants pendant la phase transitoire	- Bilan de compétences d'accès au grade d'adjudant « Chef d'agrès tout engin »
Sergent en poste au 01/01/2020			SOG			- Bilan de compétences d'accès au grade d'adjudant « Sous-officier de garde »
	CATE	- Bilan de compétences d'accès au grade d'adjudant « Chef d'agrès tout engin »				
	SOG	- Mutation d'au moins 3 ans. La mobilité peut également s'envisager en 3 fois 6 mois au CTA-CODIS en qualité d'opérateur.				
						- Bilan de compétences d'accès au grade d'adjudant « Sous-officier de garde »
						- Mutation d'au moins 3 ans. La mobilité peut également s'envisager en 3 fois 6 mois au CTA-CODIS en qualité d'opérateur.
Adjudant	CATE	Adjudant	SOG			- Entretien avec le jury sur la fonction de sous-officier de garde. - La manière de servir est prise en compte. - A compétences équivalentes, ils sont prioritaires pour exercer cette fonction par rapport aux sergents qui ont passé le bilan de compétences « Sous-officier de garde ». - Pas d'obligation de mobilité. <b>N.B. :</b> Les sergents nommés au grade d'adjudant en 2019 et qui postulent sur un poste de sous-officier de garde dans leur centre doivent terminer leur mobilité de 3 fois 6 mois. Ils n'exercent les fonctions de sous-officier de garde que dans leur centre. S'ils postulent dans un autre centre, il est mis fin à leur mobilité de 3 fois 6 mois et ils repartent pour une mobilité d'au moins 3 ans.
Adjudant	SOG	Adjudant	SOG			- Les souhaits de mobilité des adjudants en poste déjà « sous-officier de garde » sont étudiés en priorité. - La manière de servir est prise en compte.

\* Nomination possible au choix uniquement si des agents ont été nommés au titre du concours et au titre de l'examen professionnel. Nomination possible au titre de l'examen professionnel uniquement si des agents ont été nommés au titre du concours (Cf. Quotas Tableau DDSCGC). Clause de sauvegarde : Si aucune nomination au choix n'a été effectuée pendant une période d'au moins 4 ans, nomination possible d'un sergent au choix si au moins un sergent est recruté (au titre du concours, d'une mutation externe) au cours de cette même période.

\*\* Quotas opérationnels : Nombre d'officiers et sous-officiers du corps départemental déterminé à partir d'un effectif de référence (Art. R 1424-23-1 du CGCT).

Les critères de sélection pour l'accès aux différents grades (avancement de grade, promotion interne et concours) sont détaillés ci-dessous :

Rappel des grades accessibles par voie de promotion interne pour la filière sapeur-pompier :

<b>Filière SP</b>
Capitaine
Lieutenant de 2ème classe
Sergent

### Avancement au grade de caporal-chef :

Le SDIS décide de présenter tous les caporaux remplissant les conditions statutaires, sous réserve de :

- la manière de servir, l'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- l'avis favorable du supérieur hiérarchique.

### Accès au grade de sergent :

- Par voie de promotion interne au choix :

Critères	Sous-critères		Points (100)
Parcours et carrière de l'agent	- Ancienneté en qualité de SPPNO (15 points) Ancienneté de SPPNO au 31/12/N	- 15 points si $\geq$ 18 ans - 12 points si $\geq$ 16 ans - 10 points si $\geq$ 14 ans - 8 points si $\geq$ 12 ans	25
	- Mobilités (interne – externe*) Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum) * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BMPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 2 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 3 points	
Critères professionnels	- Connaissances SP (20 points)	- Épreuves ARI et LSPCC : 10 points - QROC : 10 points	20
Valeur professionnelle de l'agent	- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point si insuffisant ou très insuffisant	55
	- Avis chef de centre sur l'accès au grade de sergent (10 points)	- 10 points pour très favorable - 5 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- Formateur (5 points) Formateur à l'EDSP ou formateur en CIS ou animateur JSP	- 5 points pour formateur à l'EDSP ou - 2 points pour formateur en CIS ou animateur JSP	
	- Spécialités (5 points) Inscription sur au moins une des listes opérationnelles ou sur la liste de la filière « EAP »	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Conseiller technique départemental : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail : 2 points	

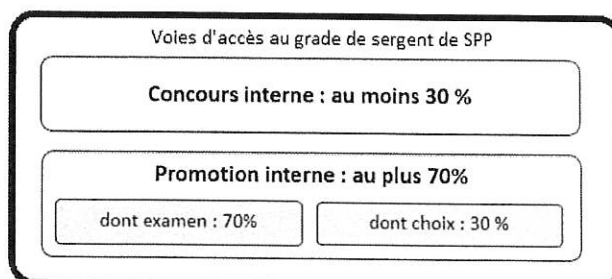
- Suite à réussite au concours interne de sergent ou à l'examen professionnel :

Critères	Sous-critères	Points (100)	
Parcours et carrière de l'agent	- Ancienneté en qualité de SPPNO (10 points) Ancienneté de SPPNO au 31/12/N	- 10 points si ≥ 14 ans - 8 points si ≥ 12 ans - 6 points si ≥ 10 ans - 4 points si ≥ 8 ans - 2 points si ≥ 6 ans	20
	- Mobilités (interne – externe*) Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum) * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BMPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 2 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 3 points	
Accès au grade	- Concours ou examen professionnel (25 points)	- Réussite au concours interne : 25 points ou - Réussite à l'examen professionnel : 20 points	25
Valeur professionnelle de l'agent	- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point si insuffisant ou très insuffisant	55
	- Avis chef de centre sur l'accès au grade de sergent (10 points)	- 10 points pour très favorable - 5 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- Formateur (5 points) Formateur à l'EDSP ou formateur en CIS ou animateur JSP	- 5 points pour formateur à l'EDSP ou - 2 points pour formateur en CIS ou animateur JSP	
	- Spécialités (5 points) Inscription sur au moins une des listes opérationnelles ou sur la liste de la filière « EAP »	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Conseiller technique départemental : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail : 2 points	

Le Président du Conseil d'administration fixe le nombre maximum de nomination au grade de sergent au titre de l'année N au titre des 3 voies d'accès : concours / promotion interne : examen professionnel ou choix.

Il détermine également la répartition entre ces trois voies dans le respect de la double clef de répartition suivante :

- au plus 70 % au titre de la promotion interne (examen + choix), soit 30 % au moins au titre du concours interne,
- au sein de la promotion interne, 70% au titre de l'examen professionnel et 30% au titre du choix.



**Accès au grade d'adjudant :**

**Sur des fonctions de « CATE »**

Critères	Sous-critères		Points (100)
Parcours et carrière de l'agent	<b>- Ancienneté dans le grade de sergent (10 points)</b> Ancienneté dans le grade de sergent au 31/12/N	- 10 points si ≥ 14 ans - 8 points si ≥ 12 ans - 6 points si ≥ 10 ans - 4 points si ≥ 8 ans - 2 points si ≥ 6 ans	20
	<b>- Mobilités (interne – externe*)</b> <b>Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum)</b> * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BMPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 2 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 3 points	
Critères professionnels	<b>- Connaissances SP (15 points)</b>	QROC (10 pts)	25
	<b>- Niveau opérationnel (10 points)</b>	Cas OPS (5 pts)  Manœuvre type CA1E (10 pts)	
Valeur professionnelle de l'agent	<b>- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)</b>	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point si insuffisant ou très insuffisant	55
	<b>- Avis chef de centre sur l'accès au grade d'adjudant (10 points)</b>	- 10 points pour très favorable - 5 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	<b>- Formateur (5 points)</b> Formateur à l'EDSP ou formateur en CIS ou animateur JSP	- 5 points pour formateur à l'EDSP ou - 2 points pour formateur en CIS ou animateur JSP	
	<b>- Spécialités (5 points)</b> Inscription sur au moins une des listes opérationnelles ou sur la liste de la filière « EAP »	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	<b>- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)</b>	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Conseiller technique départemental : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail : 2 points	

**Sur des fonctions de « SOG »**

Critères	Sous-critères		Points (175)
<b>Parcours et carrière de l'agent</b>	<b>- Ancienneté dans le grade de sergent (10 points)</b> Ancienneté dans le grade de sergent au 31/12/N	- 10 points si ≥ 14 ans - 8 points si ≥ 12 ans - 6 points si ≥ 10 ans - 4 points si ≥ 8 ans - 2 points si ≥ 6 ans	<b>20</b>
	<b>- Mobilités (interne – externe*)</b> <b>Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum)</b> * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BPPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 2 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 3 points	
<b>Entretien avec le jury</b>	<b>- Capacité à exercer les fonctions de sous-officier de garde (75 points maximum)</b> L'entretien vise à apprécier les items déclinés dans la partie « champs de compétences » de la fiche de poste « Sous-officier de garde » (Cf. annexe n°2 du protocole d'accord SPPNO de 2019) au premier rang desquels les capacités managériales de l'agent.	- 0 à 75 points	<b>75</b>
<b>Critères professionnels</b>	<b>- Connaissances SP (15 points)</b>	QROC (10 pts)	<b>25</b>
	<b>- Niveau opérationnel (10 points)</b>	Cas OPS (5 pts) Manœuvre type CA1E (10 pts)	
<b>Valeur professionnelle de l'agent</b>	<b>- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)</b>	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point pour insuffisant ou très insuffisant	<b>55</b>
	<b>- Avis chef de centre sur l'accès au fonction de sous-officier de garde (10 points)</b>	- 10 points pour très favorable - 5 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	<b>- Formateur (5 points)</b> Formateur à l'EDSP ou formateur en CIS ou animateur JSP	- 5 points pour formateur à l'EDSP ou - 2 points pour formateur en CIS ou animateur JSP	
	<b>- Spécialités (5 points)</b> Inscription sur au moins une des listes opérationnelles ou sur la liste de la filière « EAP »	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	<b>- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points)</b>	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Conseiller technique départemental : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail : 2 points	

### Accès des adjudants CATE aux fonctions de SOG :

Critères	Sous-critères		Points (150)
<b>Parcours et carrière de l'agent</b>	- Ancienneté dans le grade d'adjudant (10 points) Ancienneté dans le grade d'adjudant au 31/12/N	- 10 points si ≥ 14 ans - 8 points si ≥ 12 ans - 6 points si ≥ 10 ans - 4 points si ≥ 8 ans - 2 points si ≥ 6 ans	20
	- Mobilités (interne – externe*) Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum) * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BMPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 2 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 3 points	
<b>Entretien avec le Jury</b>	- Capacité à exercer les fonctions de sous-officier de garde (75 points maximum) L'entretien vise à apprécier les items déclinés dans la partie « champs de compétences » de la fiche de poste « Sous-officier de garde » (Cf. annexe n°2 du protocole d'accord SPPNO de 2019) au premier rang desquels les capacités managériales de l'agent.	- 0 à 75 points	75
<b>Valeur professionnelle de l'agent</b>	- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point si insuffisant ou très insuffisant	55
	- Avis chef de centre sur l'accès à la fonction de sous officier de garde (10 points)	- 10 points pour très favorable - 5 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- Formateur (5 points) Formateur à l'EDSP ou formateur en CIS ou animateur JSP	- 5 points pour formateur à l'EDSP ou - 2 points pour formateur en CIS ou animateur JSP	
	- Spécialités (5 points) Inscription sur au moins une des listes opérationnelles ou sur la liste de la filière « EAP »	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Conseiller technique départemental : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail : 2 points	

### Bilan de compétences adapté pour les agents en poste au CTA-CODIS et reconnus inaptes opérationnels :

Suivant le grade visé, les mêmes critères que les agents aptes opérationnels sont demandés. Seul le QROC et le cas opérationnel sont adaptés afin de répondre à l'emploi occupé.

En cas d'égalité entre deux agents pour l'accès aux différents grades (avancement de grade, promotion interne et concours), la différenciation sera réalisée au vu d'un entretien avec un jury composé du directeur départemental, directeur départemental adjoint et du chef de groupement des Ressources Humaines.



## Officiers de Sapeurs-Pompiers Professionnels :

Rappel : L'organigramme fonctionnel du SDIS définit pour chaque emploi, l'évolution de grade possible.

### Avancements de grades en catégorie A et B et promotion interne en catégorie A :

Critères	Sous-critères		Points (100)
Parcours et carrière de l'agent	- Ancienneté en qualité de SPP (2,5 points maximum) Ancienneté en qualité de SPP au 31/12/N (Stagiaire ou titulaire en activité)	- 2,5 points si ≥ 25 ans - 2 points si ≥ 20 ans - 1,5 points si ≥ 15 ans - 1 point si ≥ 10 ans - 0,5 point si ≥ 5 ans	34
	- Ancienneté dans le grade (2,5 points maximum) Ancienneté dans le grade au 31/12/N	- 2,5 points si ≥ 15 ans - 2 points si ≥ 12 ans - 1,5 points si ≥ 9 ans - 1 point si ≥ 6 ans - 0,5 point si ≥ 3 ans	
	- Mobilités externes (5 points maximum) Prise en compte des mutations entre SDIS	- 5 points si 3 mobilités et + - 3,5 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité	
	- Emplois fonctionnels et opérationnels tenus (24 points maximum)	<b>Emplois fonctionnels :</b> - Chef de groupement : 4 points - Chef de centre/Chef de service EM : 3 points - Adjoint au chef de centre/Adjoint au chef de service EM : 1,75 points - Chef de service en CIS : 1,5 points - Officier de garde/Officier expert : 1 point <b>Emplois opérationnels :</b> - Chef de groupe : 1,5 points - Chef de colonne : 1,5 points - Chef de site : 1,5 points - Chef de salle : 1,5 points - Officier CODIS : 1,5 points	
Poste et fonction actuelle	- Fonction et responsabilités particulières (11 points maximum)	<b>Emplois fonctionnels :</b> - Chef de groupement : 11 points - Chef de centre/Chef de service EM : 9 points - Adjoint au chef de centre/Adjoint au chef de service EM/Officier expert : 7 points - Chef de service en CIS : 6 points - Officier de garde : 4 points <b>Emplois opérationnels :</b> - Chef de salle : 4 points	11
Valeur professionnelle de l'agent	- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points maximum)	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point pour insuffisant ou très insuffisant	55
	- Avis du supérieur hiérarchique (20 points maximum)	- 20 points pour très favorable - 10 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)	- Conseiller technique départemental ou Responsable d'une organisation syndicale : 5 points ou - Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) ou Président d'une amicale ou Missions externes (ex : groupe de travail DG) ou Responsable section JSP ou Membre du conseil d'administration de l'UD : 3 points ou - Opérations extérieures (colonne de renfort)/Animateur JSP : 2 points	

## Promotion interne en catégorie B : accès au grade de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe

Critères	Sous-critères		Points (130)
Parcours et carrière de l'agent	- Ancienneté dans le grade d'adjudant (5 points maximum) Ancienneté dans le grade d'adjudant au 31/12/N	- 5 points si ≥ 20 ans - 4 points si ≥ 15 ans - 3 points si ≥ 10 ans - 2 points si ≥ 5 ans	15
	- Mobilités (interne – externe*) Passage CODIS12/EDSP12/Poste SHR (10 points maximum) * Prise en compte de la mobilité pour intégrer le SDIS12 (Précédent SDIS ou BSPP ou BPPM)	- 6 points si 3 mobilités et + - 4 points si 2 mobilités - 2 points si 1 mobilité - Bonification passage CODIS 12 : 1,5 points - Bonification passage EDSP 12/Poste SHR : 2,5 points	
Poste et fonction actuelle	- Fonction et responsabilités particulières (5 points maximum) Sous-officier de garde ou chef de salle	- 5 points pour oui - 0 point pour non	60
	- Entretien avec le jury (55 points maximum) Capacité à exercer les fonctions d'officier	- 0 à 55 points	
Valeur professionnelle de l'agent	- Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points maximum)	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point pour insuffisant ou très insuffisant	55
	- Avis du supérieur hiérarchique sur l'accès au cadre d'emplois des lieutenants (20 points maximum)	- 20 points pour très favorable - 10 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum)	- Conseiller technique départemental ou Responsable d'une organisation syndicale : 5 points ou - Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) ou Président d'une amicale ou Missions externes (ex : groupe de travail DG) ou Responsable section JSP ou Membre du conseil d'administration de l'UD : 3 points ou - Opérations extérieures (colonne de renfort)/Animateur JSP : 2 points	

En cas d'égalité entre deux agents, la différenciation sera réalisée au vu d'un entretien avec un jury composé du directeur départemental, directeur départemental adjoint et du chef de groupement des Ressources Humaines.

### Nomination suite à concours :

L'agent qui réussit un concours pourra être nommé sur son poste si l'organigramme fonctionnel permet une nomination sur le grade d'accès du concours, sous réserve :

- de la manière de servir, l'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- de l'avis favorable du supérieur hiérarchique.

## Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés :

Rappel : L'organigramme fonctionnel du SDIS définit pour chaque emploi, l'évolution de grade possible.

### Avancements de grades en catégories A et B :

Critères	Sous-critères	Points (100)	
Parcours et carrière de l'agent	- <b>Concours et examens pour l'accès au grade supérieur ou au cadre d'emplois supérieur (5 points)</b> Uniquement pour un concours ou un examen de sa filière sur les 10 dernières années	- Réussite à un concours : 5 points ou - Réussite à un examen professionnel : 3 points ou - Admis à l'écrit d'un concours : 2 points ou - Admis à l'écrit d'un examen professionnel : 1 point	20
	- <b>Suivi d'une préparation concours (1 point)</b> Suivi de l'intégralité d'une préparation concours de sa filière sur les 10 dernières années	- 1 point pour oui - 0 point pour non	
	- <b>Formations (CNFPT et autres) suivies sur les 10 dernières années (5 points)</b>	- 5 points si plus de 10 jours - 2 points si moins de 10 jours	
	- <b>Mobilités (externe/interne), diversité des carrières (privé/public) (5 points)*</b> * 2 ans minimum sur un poste pour être pris en compte	- 5 points si 3 mobilités et + - 3 points si 2 mobilités - 1 point si 1 mobilité	
	- <b>Ancienneté dans la fonction publique (4 points)</b> Ancienneté dans la fonction publique au 31/12/N (Stagiaire et titulaire en activité) Prise en compte des services de droit public en qualité de contractuel : 3/4 si emploi de niveau équivalent, 1/2 si emploi de niveau inférieur	- 4 points si ≥ 25 ans - 3 points si ≥ 20 ans - 2 points si ≥ 15 ans - 1 point si ≥ 10 ans	
Poste et fonction actuelle	- <b>Fonction et responsabilités particulières (10 points)</b>	- Chef de groupement : 10 points - Chef de service : 8 points - Adjoint au chef service : 6 points - Responsable de cellule : 6 points - Gestionnaire/assistant/secrétariat/agent de cellule : 4 points	25
	- <b>Encadrement (5 points)</b>	- 5 points pour oui - 0 point pour non	
	- <b>Technicité (5 points) *</b>	- Technicité : 4 points - Bonification : 1 point si qualification (informaticien, technicien transmission, géomaticien, responsable bâtimentaire, mécanicien, juriste) ou suivi de formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions	
	- <b>Mode d'accès dans le cadre d'emplois (5 points)</b>	- Suite à la réussite à un concours : 5 points ou - Suite à la réussite à un examen professionnel : 3 points	
Valeur professionnelle de l'agent	- <b>Entretiens professionnels sur les 3 dernières années (30 points)</b>	- 30 points pour très satisfaisant - 24 points pour satisfaisant - 18 points pour moyen - 0 point si insuffisant ou très insuffisant	55
	- <b>Avis du supérieur hiérarchique (20 points)</b> Avis du chef de groupement en concertation avec le chef de service jusqu'à l'avancement au grade d'attaché ou d'ingénieur Avis du directeur départemental à partir de l'avancement au grade d'attaché principal ou d'ingénieur principal	- 20 points pour très favorable - 10 points pour favorable - 0 point pour défavorable	
	- <b>Investissement pour la structure sur les 3 dernières années (5 points maximum) :</b>	- Membre d'une instance (titulaire ou suppléant) : 5 points ou - Membre d'un groupe de travail ou membre du bureau de l'amicale de la direction ou membre du conseil d'administration de l'UD : 3 points	

\* Cet item pourra être revu, le cas échéant, après la mise à jour de l'organigramme fonctionnel et la révision du RIFSEEP à venir.

En cas d'égalité entre deux agents, la différenciation sera réalisée au vu d'un entretien avec un jury composé du directeur départemental, directeur départemental adjoint et du chef de groupement des Ressources Humaines.

**Concernant l'avancement au grade de psychologue hors classe**, le SDIS décide de présenter les agents remplissant les conditions statutaires, sous réserve de :

- la manière de servir, l'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- l'avis favorable du supérieur hiérarchique.

### **Avancements de grades en catégorie C :**

Concernant l'avancement de grade des PATS de catégorie C, le SDIS décide de présenter tous les agents remplissant les conditions statutaires, sous réserve de :

- la manière de servir, l'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- l'avis favorable du supérieur hiérarchique.

### **Nomination suite à concours :**

L'agent qui réussit un concours pourra être nommé sur son poste si l'organigramme fonctionnel permet une nomination sur le grade d'accès du concours, sous réserve :

- de la manière de servir, l'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- de l'avis favorable du supérieur hiérarchique.

### **Promotion interne :**

Grades accessibles par voie de promotion interne :

<b>Filière administrative</b>	<b>Filière technique</b>
Administrateur	Ingénieur en chef
Attaché	Ingénieur
Rédacteur principal de 2ème classe	Technicien principal de 2ème classe
Rédacteur	Technicien
	Agent de maîtrise

Concernant la promotion interne des PATS, les lignes directrices de gestion sont établies par le président du centre de gestion.

Les critères définis par le centre de gestion seront donc intégrés dans le présent document dès que le président du centre de gestion aura arrêté les lignes directrices de gestion.

Le centre de gestion nous a communiqué le calendrier indicatif suivant :

Février/Mars 2021	Groupes de travail LDG PI
5 mai 2021	Présentation des conclusions au CT départemental
15 mai au 15 juillet 2021	Avis des CT locaux
15 juillet 2021 au plus tard	LDG PI arrêtées par le président du CDG12
Juillet/Août/Septembre 2021	Instruction et examen des dossiers présentés par les collectivités au titre de la PI 2021
30 septembre 2021 au plus tard	Établissement des listes d'aptitude au titre des PI 2021 par le président du CDG

Le SDIS décide de différer la définition des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du centre de gestion dans l'attente que son président arrête les lignes directrices de gestion.

**Rappel :**

L'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation (Formation de professionnalisation d'adaptation au premier emploi, formation de professionnalisation tout le long de la carrière, formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité) (Cf. obligations de formation pour les PATS ci- annexées).

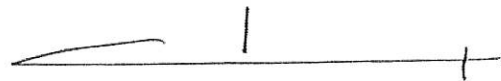
Lorsqu'un agent a effectué des formations en lien avec les missions qui lui incombent, dans un organisme différent du CNFPT, il peut bénéficier d'une dispense. Cette dispense peut être totale ou partielle. En concertation avec l'agent, l'autorité territoriale doit présenter une demande de dispense auprès du CNFPT (seul le CNFPT est habilité à traiter ces demandes de dispense) qui transmet une attestation à l'employeur en cas d'avis favorable.

**Bilan annuel**

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours fera l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique compétent (futur comité social territorial), sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

A Rodez, le 25 MAI 2021

Le Président  
du conseil d'administration,



Jean-François GALLIARD

