

Comité technique

CT

**Procès-verbal de la
réunion du 12 juin 2020**

Avis relatif au dossier « Lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026 » :

Collège des représentants de l'établissement : Avis FAVORABLE à l'unanimité

- 8 voix POUR

Collège des représentants du personnel : Avis FAVORABLE à la majorité

- 6 voix POUR (3 SUD, 2 Avenir Secours CFE-CGC , 1 CFTC SPA)

- 2 CONTRE (CGT)

4. Lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026 (Avis)

Colonel Alain COLLOT.- Madame la présidente,

Ce rapport concerne les lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026. Je vous rappelle qu'en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le champ des compétences des commissions administratives paritaires a été redéfini.

Les CAP ne seront plus consultées que sur les décisions de promotion interne et d'avancement qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2021, et elles ne seront maintenant consultées que pour des décisions individuelles défavorables qui concernent les agents eux-mêmes qui l'expriment ou la collectivité.

Dans ce cadre, avec le rôle des nouvelles CAP, doivent être définies des lignes directrices de gestion. Elles sont importantes puisqu'elles intègrent l'ensemble des précédentes délibérations relatives au recrutement, au taux de promotion, aux avancements qui ont été déjà prises par le SDMIS et que vous retrouvez en filigrane dans l'ensemble du rapport. Ce sont des choses véritablement importantes puisqu'elles traduisent une politique de ressources humaines et de gestion des ressources humaines qui a déjà été mise en place et déjà délibérée par le conseil d'administration.

Pour conclure, puisque vous avez le rapport sous les yeux et que vous l'avez lu avec attention, il est important de signaler que le fait que le conseil d'administration prenne cette délibération permettra, dès le 1^{er} janvier 2021, de prononcer des avancements.

Voilà ce que je voulais dire, madame la présidente, concernant ce rapport sur les lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026.

Mme LAURENT.- Merci monsieur COLLOT. Y a-t-il des remarques, des questions ?

Adjudant DUPIR (SUD).- Pour la CAP, pour les adjudants, par exemple, comment seront constituées ces listes de nomination ? Vu le texte, nous n'aurons plus d'avis à donner, seule l'administration aura la main sur la constitution de ces listes. Continuerez-vous à respecter les demandes que nous vous avons faites dans les précédentes CAP en panachant tous les critères ? Comment pensez-vous procéder ?

Contrôleur général DELAIGUE.- Je ne peux que confirmer ce qui est écrit dans le rapport au conseil d'administration. Là, il s'agit d'un changement technique administratif lié aux nouveaux textes nationaux sur la loi fonction publique, avec application au 1^{er} janvier 2021. Comme l'a dit d'ailleurs Alain COLLOT, l'objectif est que l'on puisse procéder aux nominations dès le 1^{er} janvier 2021.

Ce sera écrit au procès-verbal de ce comité technique, nous sommes dans la continuité complète de ce que nous avons fait pendant ces années, avec madame la présidente du comité technique. D'ailleurs, les lignes de gestion sont écrites dans ce sens. Nous aurons l'occasion, si vous le souhaitez, d'avoir un échange avec les uns et les autres avant d'arrêter notre liste.

Pour moi, nous sommes dans une grande continuité. Quand on regarde les carrières des sapeurs-pompiers professionnels ou des personnels administratifs et techniques, le SDMIS n'a pas à rougir des carrières qu'il donne à ses agents. Les agents le méritent mais le SDMIS le fait et continuera de le faire.

J'exprime très clairement, sous l'autorité de madame la présidente du comité technique, une grande continuité dans l'échange et sur le fond.

Adjudant DUPIR (SUD).- C'est très bien. Nous nous inscrivons, comme nous l'avons fait depuis des années, sur des réunions pré-CAP. Cela nous convient parfaitement si vous continuez de le faire, nous répondrons présent. Après, ce n'est pas de votre fait mais il est dommage que cela enlève à Mme LAURENT la possibilité d'ajouter des postes de nomination suite à nos argumentations pertinentes. Elle n'aura plus l'occasion de le faire si elle est réélue et qu'elle fait le nécessaire pour être toujours présidente de la CAP. Nous n'aurons plus l'occasion d'avoir ces échanges constructifs, ce que nous déplorons un peu, mais vous n'y êtes pour rien.

Contrôleur général DELAIGUE.- Même si un travail équivalent peut être fait, pas dans le même ordre et pas sous la même forme, mais l'un n'empêche pas l'autre.

Adjudant DUPIR (SUD).- Cela nous convient dans ce cas.

**Commission administrative
et technique des services
d'incendie et de secours**

catsis

Procès-verbal de la réunion
du 12 juin 2020

Validé en CT juste avant

4. Lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026

Contrôleur général DELAIGUE.- C'est un dossier qui passe au conseil d'administration, qui est passé au comité technique ce matin, avec un avis favorable. Il concerne uniquement les salariés.

Colonel Alain COLLOT.- En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et d'un décret associé, le champ de compétences des CAP évolue. Les décisions d'avancement ne seront plus présentées en CAP. Les CAP seront saisies uniquement pour des décisions individuelles défavorables, par la collectivité ou par l'agent avec toujours la possibilité d'assistance syndicale dans le cadre de cette nouvelle version des CAP.

Ce rapport sur les lignes directrices de gestion doit obligatoirement être associé pour que l'on puisse faire des avancements dès le 1^{er} janvier 2021, que l'on ne pourrait pas faire si cette délibération n'était pas prise. Cette délibération, c'est uniquement une traduction de la politique RH qui est déjà mise en place, tant pour ce qui concerne les avancements des sapeurs-pompiers professionnels que des personnels administratifs, techniques et spécialisés, que les recrutements qui ont été décidés par le conseil d'administration dans le cadre des délibérations précédentes. On a appliqué la continuité et toute la politique sociale du SDMIS dans le cadre de ce rapport sur les lignes directrices de gestion pour la période 2021-2026.

Contrôleur général DELAIGUE.- On a compris que ce dossier ne concerne que les salariés, sapeurs-pompiers professionnels et PATS. Je redis ce que j'ai dit ce matin au comité technique, bien évidemment pour les organisations syndicales qui souhaiteront me rencontrer préalablement à l'établissement de la liste par le SDMIS, je serai à leur disposition pour discuter puisqu'il n'y aura plus de passage en CAP. C'est important de passer ce dossier aujourd'hui parce que cela va nous permettre de faire les nominations dès le 1^{er} janvier 2021.

Y a-t-il des questions ?

Adjudant-chef CHABBOUH (SUD).- Pour nous, la prise en compte du parcours professionnel, de l'ancienneté et de l'âge c'est la bonne alchimie pour composer des listes de CAP à la nomination d'adjudant, parce qu'aujourd'hui c'est le sujet principal des agents. Aujourd'hui avec des listes de nomination de 80 agents au grade d'adjudant, on est obligé d'avoir des critères parce que l'on a des agents qui ont strictement la même ancienneté. Je rejoins Jean-René sur certains points. Pour nous le parcours c'est primordial, l'ancienneté, l'âge, c'est cette alchimie que l'on propose de privilégier, monsieur le directeur, pour les CAP les années suivantes.

Ensuite, est-ce que vous pourriez rappeler, pour notre information, les autres attributions que la CAP aura dans le futur ? Actuellement elle avait les mutations, les demandes de mise à disposition, les révisions d'évaluation, etc. **N'a pas compris, les CAP n'existent plus comme avant**

Colonel Alain COLLOT.- Les CAP ne seront plus consultées que sur les décisions individuelles défavorables. Le refus d'une demande de disponibilité, une problématique d'avancement, une problématique d'évaluation rentrent dans ce cadre-là. C'est dès lors qu'il y a quelque chose de défavorable.

Adjudant-chef CHABBOUH (SUD).- Vous aviez évoqué uniquement l'avancement et je voulais être sûr que ce soit limpide dans l'esprit de tous. **Mais bien sûr**

Colonel Alain COLLOT.- J'ai simplement évoqué l'avancement parce qu'on était dans le cadre de ce rapport sur les lignes directrices de gestion.

Adjudant-chef CHABBOUH (SUD).- Une autre question pour clarifier également, quelle sera la fréquence annuelle des CAP ?

Colonel Alain COLLOT.- À ma connaissance la fréquence ne change pas, c'est toujours deux CAP par an. Le texte ne change pas la fréquence des CAP.

Contrôleur général DELAIGUE.- Notre objectif c'est d'être en situation d'être dans les délais pour l'échéance qui est dans la loi du 1^{er} janvier 2021 et que l'on n'ait pas de rupture.

Est-ce qu'il y a d'autres observations ? (Non)

SDMIS

SAPEURS-POMPIERS

Procès-verbal du Conseil d'administration

du service départemental-métropolitain
d'incendie et de secours

16 juin 2020

Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Avis favorable à l'unanimité.

** La délibération R/20-06/16 est adoptée à l'unanimité.*

R/20-06/16 Lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026

Colonel Alain COLLOT.- Monsieur le président, ce rapport concerne les lignes directrices de gestion du SDMIS pour la période 2021-2026. Ce rapport vient en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui redéfinit le champ de compétences des commissions administratives paritaires.

Les CAP, à compter du 1^{er} janvier 2021, ne seront plus consultées sur les décisions de promotion interne et d'avancement qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2021. Elles ne seront consultées que pour les décisions individuelles défavorables et quelques autres points.

En contrepartie de tout ceci, les établissements publics doivent définir des lignes directrices de gestion en matière de promotion et d'avancement. Principalement, ces lignes directrices de gestion concernent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, mais aussi les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Le rapport qui vous est présenté reprend strictement l'ensemble des délibérations, notamment celles de 2018, prises en la matière concernant la politique sociale du SDMIS, tant pour les sapeurs-pompiers professionnels que pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés, tout ceci en intégrant également l'ensemble des délibérations antérieures à 2018 qui concernaient la refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

Cette délibération prend également en compte les éléments liés au parcours professionnel qui sont intégrés dans le cadre du règlement intérieur et viennent marquer encore plus la politique sociale du SDMIS en ce qui concerne l'avancement de ses sapeurs-pompiers professionnels et de ses personnels administratifs, techniques et spécialisés, mais également la prise en compte de la délibération du conseil d'administration concernant la politique du recrutement du SDMIS, notamment sur les 50 sapeurs-pompiers professionnels non-officiers et la définition des postes votée par le conseil d'administration en 2018.

Voilà en ce qui concerne ce rapport, qui a fait l'objet d'un avis favorable au comité technique.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des questions sur ce sujet extrêmement important ? (*Non*)

LES OBJECTIFS FIXÉS POUR CET ENTREVUE ONT ÉTÉ

- *Répondre aux interrogations, préoccupations et questions remontées du terrain*
- *Anticiper pour intégrer les lignes directrices de gestion à travers le label RESET*
- *D'intégrer, mesurer le fonctionnement et le périmètre des lignes directrices gestion RH au SDMIS.*
- *D'obtenir les données RH et DGT nécessaires à la définition des enjeux, objectifs, applications et processus RH. Aucune données ne nous seront transmises la direction est prête pour la CADA... Nous sommes les seuls à demander ces informations ...*
- *Définir avec le DDMSIS et les services la notion de mérite, à travers les outils comme la GEPEEC :*
 - *Formaliser : la démarche stratégique (définitions des orientations stratégiques, projets ou simulation d'évolution de la collectivité).*
 - *Réaliser : un état des lieux des besoins (emplois actuels) et des ressources disponibles (effectifs et compétences)*
 - *Identifier : les perspectives d'évolution (besoins futurs).*
 - *Mesurer : les écarts entre l'existant et ce vers quoi on tend (diagnostic).*
 - *Construire : le plan d'action de la politique de gestion des ressources humaines.*