

Le 3 novembre à 14H30 s'est tenue une réunion sur les lignes directrices de Gestion
Pour la Cfdt : Laurent MENAGE pour les SPP et Sandra GARCIA pour les PATS

Etaient présent pour les **représentants du personnel** : 2 pour la Cfdt, 1 SNSPP, 1 SUD, 2 UNSA, 2 Avenir Secours, 1 pour FA, personne pour CGT et FO.

Etaient présent pour les **représentants de la direction du SDIS 33** : colonel S. Barthe, lieutenant-colonel C. Lafourcade, Emilie Piron DRH.

Objet de la réunion : bilan sur la mise en place en 2021

SPP - mobilité et avancement :

Chacun fait part des remontées.

- Critères compliqués avec difficulté pour expliquer les choix notamment pour avancement de grade
- Pas de lisibilité sur les choix dû à l'absence de % entre chaque bloc de critères
- Notation des chefs de groupement faite sans connaître les agents sur les centres importants
- 1 seule date d'affectation pour tous les tours : entre chaque vacance de poste, long, posant des problèmes de formation et inadapté pour répondre en cas de problèmes d'effectif ou d'emploi dans un centre entre le 1^{er} tour et le dernier
- Pas de transparence réelle sur les choix avec un sentiment d'injustice
- Incompréhension parfois sur la possibilité ou pas de postuler sur poste occupé
- Pas de certitude dans la transmission des candidatures au RH par les chefs de groupements
- Pas de réponses écrites du refus aux agents
- Pas de transmission des listes aux membres de la CAP

Un bilan est présenté par l'administration : ce document sera communiqué en comité technique. Constat : la modalité de pouvoir postuler sur un poste occupé a été utilisée et a permis de faire bénéficier à plus d'agents de mobilité .

Tous les agents ayant demandé des explications ont été soit reçus soit les ont eues par téléphone.

Des modifications sont proposées en séance.

Rappel, pour les emplois types, les critères de recevabilité sont :

- Avis défavorable : grade ne correspondant pas
- Ancienneté dans le poste actuel inférieur à 3 ans de l'année N-1 ou à 5 ans si agent CTA en 1^{er} affectation au 31 décembre de l'année N
- Spécialité acquise depuis au moins de 5 ans pour CYNO et PLG, 4 ans pour GRIMP, 3 ans pour autre spécialité sur l'affectation actuelle et n'est pas requise pour l'affectation demandée

Modifications proposées en séance par la direction :

- Pour avancement de grade/emploi supérieur, minimum de 3 ans dans l'affectation
- Ancienneté dans la spécialité pour mobilité et avancement de grade : date d'entrée dans la spécialité au lieu de date du diplôme
- Pour mobilité spécialiste minimum de 2 ans dans le dernier centre
- Possibilité pour spécialiste/GFOR/CTA pour avancement de grade de postuler sur poste occupé
- Ajout de l'avis du chef de pôle territoire en cas d'ex-aequo
- Affichage des % entre chaque bloc : Parcours/Pénibilité/Profil/Valeur professionnelle
- La valorisation de l'implication des agents dans la formation
- Une reunion avec les chefs de groupements territoires a été faite avec une volonté de rapeller d'une transparence dans les avis et dans la transmission des candidatures

En rouge les modifications.

| Critères | Modalités de calcul | Modification présentée |
|--|---|---|
| Actuellement affecté au CTA/UMG/GFOR | Oui agent prioritaire hors grille | Pas de modification |
| Changement pour raisons sociale évaluée par le SDIS | Oui agent prioritaire hors grille | Pas de modification |
| Parcours | | Ajout % |
| A été affecté au cours de sa carrière CTA ou au GFOR bureau d'animation | Oui Non | Pas de modification |
| A été affecté au cours de sa carrière en UMG | Oui Non | Pas de modification |
| Pénibilité de l'affectation actuelle | | Ajout % |
| Actuellement en service hebdomadaire | Oui Non | Modification : à supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur |
| Actuellement affecté dans un CIS diurne/nocturne | Oui Non | Modification : à supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur |
| Actuellement affecté dans un cis à forte sollicitation ratio nbre d'inter à déterminer | Oui Non | Modification : à supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur |
| Distance affectation domicile/affectation sup 40 km | Oui Non | |
| Profil de l'agent | | Ajout % |
| Age au 31 décembre de l'année N-1 | 18/29 ans 30/39 ans 40/49 ans + 50 ans | Modification : ajout de 2 tranches d'âge supplémentaire : 18/29 ans 30/35 ans 36/39 ans 40/45 ans 46/49 ans + 50 ans |
| Nombre d'année dans l'affectation en cours au 31 décembre de l'année N | De 3 à 5 ans De > 5 ans à 10 ans De > 10 ans à 15 ans > 15 ans | |
| Nombre d'année dans le grade au 31 décembre de l'année N | De 3 à 5 ans De > 5 ans à 10 ans De > 10 ans à 15 ans > 15 ans | Modification pour avancement de grade / emploi supérieur : 3 ans minimum |

| | | |
|--|-------------------------------------|--|
| En cas ex-aequo sur total des points : spécialité/diplôme demandé pouvant être mise en œuvre dans la future affectation | 1 spécialité | Modification : agents départagé en fonction du nombre de vœux (ex 3 vœux plus de points) et ensuite âge |
| Valeur professionnelle et engagement institutionnel | | Ajout % |
| Avis du chef de centre sur investissement dans la vie du centre | A améliorer Standard Remarqué | Modification Standard en Bon agent Remarqué en Exceptionnel |
| Avis du chef de centre sur compétences professionnelles | A améliorer Standard Remarqué | Modification Standard en Bon agent Remarqué en Exceptionnel |
| Avis du chef de centre sur qualités relationnelles | A améliorer Standard Remarqué | Modification Standard en Bon agent Remarqué en Exceptionnel |
| Pour candidature sur grade ou emploi supérieur Avis du chef de centre pour occuper un grade / cadre d'emploi supérieur | A développer Apte | |
| Pour candidature sur grade ou emploi supérieur Avis du chef de centre sur la capacité à encadrer | A développer Apte | |
| Avis du chef de groupement sur les qualités professionnelles | A améliorer Standard Remarqué | Modification Standard en Bon agent Remarqué en Exceptionnel |
| Pour candidature sur grade ou emploi supérieur Avis du chef de groupement sur l'aptitude à occuper un grade/cadre d'emploi supérieur | A développer Apte | |
| Pour candidature sur grade ou emploi supérieur Avis du chef de groupement sur la capacité à encadrer | A développer Apte | |
| Engagement institutionnel actuel (membre du bureau COS, UD, AHJSP, mandat syndical, municipal)... | 1 activité prise en compte | |

- Pas de modification concernant une seule date d'affectation pour tous
- Pas de modification de la durée de temps au CTA
- Caporaux : le quota lié à la filière limite encore , la pyramide n'est pas absorbé

Pour la CFDT : la suppression du critère de pénibilité pour avancement de grade/emploi supérieur pose question. Si le % affiché entre chaque bloc permettra peut être d'apporter une meilleure lisibilité, la part du subjectif reste encore importante.

PATS - mobilité et avancement :

La CFDT a fait part en séance des points suivants :

- Une non transmission par contrôle en opportunité des candidatures pour avancement de grade : un rappel doit être fait auprès des encadrants
- Point positif : les agents non retenus pour les avancements de cadre d'emploi ont reçu un courrier de rejet
- Peu de promotions cependant
- Pour les mobilités, la candidature des agents est suivie systématiquement d'un entretien
- Suite à cet entretien, un retour individuel est fait par le GRH car il faut souligner que l'entretien est un exercice peu aisé, non représentatif de la qualité réelle professionnelle
- La fiche de candidature est complexe mais permet de resituer les points positifs des postes occupés : une aide devrait être envisagée
- Aucun retour vers les représentants en CAP

Pour autant, sur 2021, peu d'avancement de cadre d'emploi avec des choix restants finalement peu transparent sur l'avancement de cadre d'emploi. La carrière des PATS est assez peu abordée.

Le dossier avec les modifications diverses notamment pour les SPP sera présenté lors du prochain comité technique en date du 29 novembre 2021.