

Lignes directrices de Gestion

Critères préalables de recevabilité :

- 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

En rouge les modifications. Tableau mobilité

Critères	Modalités de calcul	Modification
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 du % : 3 %
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 du % : 15 %
Actuellement en service hebdomadaire	Oui Non	Pas de modification
Actuellement affecté dans un CIS diurne/nocturne	Oui Non	Pas de modification
Actuellement affecté dans un cis à forte sollicitation	Oui Non	Pas de modification
Distance affectation domicile/affectation sup 40 km	Oui Non	Pas de modification

Profil de l'agent		Ajout du % : 44 %
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 30/34 ans 35/38 ans 39/43 ans 44/48 ans 49/54 ans Sup ou égal à 55 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	de 3 à 4 ans de > à 4 ans à 6 ans de > à 6 ans à 8 ans de > à 8 ans à 10 ans de > à 10 ans à 12 ans de > à 12 ans à 14 ans > à 14 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 cadre /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 du % : 38 %
Avis du chef de centre sur investissement dans la vie du centre	A améliorer Standard Remarqué	Modification Standard en Bon agent Remarqué en investissement Exceptionnel
Avis du chef de centre sur compétences professionnelles	A améliorer Standard Remarqué	Modification Standard en Bon agent Remarqué en Compétences Exceptionnelles

Avis du chef de centre sur qualités relationnelles	A améliorer Standard Remarqué	Modification Standard en Bon agent Remarqué en qualités Exceptionnelles
Avis du chef de groupement sur les qualités professionnelles	A améliorer Standard Remarqué	Modification Standard en Bon agent Remarqué en qualités Exceptionnelles
Engagement régulier dans la formation territoriale ou départementale évalué par le chef de centre		Réalisation régulière de formations territoriales ou départementales sur l'année
Engagement institutionnel actuel (membre du bureau COS, UD,AHJSP, mandat syndical, municipal)...	1 activité prise en compte	

Modification en rouge **Tableau pour avancement de grade**

Critères	Modalités de calcul	Modification
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 du % 5,5 %
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		Suppression
Actuellement en service hebdomadaire	Oui Non	Modification : supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur
Actuellement affecté dans un CIS diurne/nocturne	Oui Non	Modification : supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur
Actuellement affecté dans un cis à forte sollicitation	Oui Non	Modification : supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur
Distance affectation domicile/affectation sup 40 km	Oui Non	Modification : supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur
Profil de l'agent		Ajout du % : 38 %
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	Modification : à supprimer pour avancement de grade/cadre d'emploi supérieur
Nombre d'année dans le grade au 31 décembre de l'année N (ou cadre d'emploi actuel ou antérieur) 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	
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 du % : 56,5 %
Avis du chef de centre pour occuper un grade / cadre d'emploi supérieur	A développer Apte	
Avis du chef de centre sur la capacité à encadrer	A développer Apte	
Avis du chef de groupement sur l'aptitude à occuper un grade/cadre d'emploi supérieur	A développer Apte	
Avis du chef de groupement sur la capacité à encadrer	A développer Apte	
Avis du chef de pole Territoire sur l'aptitude à occuper un grade/cadre d'emploi supérieur		A développer Apte
Avis du chef de pole Territoire sur la capacité à encadrer		A développer Apte