

## Compte rendu de la réunion filière du 3 mai 2016

Le DGRH nous a présenté la nouvelle façon de classer les agents à l'avancement, en mettant la valeur professionnelle au premier plan.

Il nous a également fait part de l'obligation légale d'agir ainsi (rien n'est moins sûr)

Il nous a stipulé que les autres éléments de classement seraient utilisés mais ne sauraient dans aucun document pour cause d'illégalité.

### Proposition de l'administration pour les critères de nomination

- 1- entretien professionnel
- 2- capacité à occuper un emploi supérieur
- 3- mobilité antérieur (suite à l'intervention de la CGT, ce critère sera sans doute retiré)
- 4- ancienneté dans le grade
- 5- âge

### La procédure 2016 (déjà engagée) pour les nominations et les mutations sera :

- établissement des besoins
- Vacances de poste
- Appelle à candidature (fini la grande messe)
- Sélection (selon les critères exposés plus haut)

### Pour 2017 reprise du cycle que l'on connaissait

- établissement des besoins opérationnels
- Vacances de poste numéro un (pour mutation grade pour grade), la CGT proposera un tableur permettant de recouper les 3 vœux des agents de façon équitable
- Mobilité
- Vacances de poste numéro deux (pour combler les mutations de grade pour grade)
- établissement de la Liste de promouvabilité
- Candidatures
- Sélection
- Affectation
- CAP tableau d'avancement

La CGT s'est permise de faire une proposition pour les sélections au regard de l'ancienne réglementation intérieure, à savoir :

- 1- Une case dans l'entretien professionnel qui servirait comme l'ancienne notation (15,75 ou 16) à dire si oui ou non l'agent peut être promu.
- 2- dates de concours (si concours)
- 3- ancienneté dans le grade

- 4- ancienneté en tant que sapeur-pompier
- 5- ancienneté dans la fonction publique
- 6- Age
- 7- pour départager éventuellement deux agents en litige après les précédents critères : le contenu global de l'entretien professionnel.

### Nous avons demandé un point sur les besoins opérationnels

Réponse de l'administration :

Les caporaux seront nommés normalement dans leur cursus

Les caporaux chefs seront nommés à hauteur de 25 % de l'effectif (ce que le décret prévoit)

Il y aura 12 caporaux et caporaux-chef titulaires du DIV 2 qui seront nommés sergent là où il y a des besoins (nécessité de muter)

Il y aura 20 adjudants nommés, plus d'éventuels candidats à la retraite (nomination avant de partir)

Ces besoins seront publiés en septembre mais les nominations pourront malgré tout obtenir un effet rétroactif le 1er janvier de l'année en cours.

Concernant les PATS, le directeur nous confirme la décision de se désaffilier du CDG 59.

L'application des critères de nomination présentés dans le premier paragraphe seront également valables pour les PATS.

### Un point sur la filière abordée par les autres organisations syndicales

Effectif cible d'adjudant en 2019 : 541 + 77 CTA, CODIS

Soit 618 adjudant au total (comparativement au protocole filière, il manque 120 adjudants)

Il restera donc 100 sergent INC2 qui perdront leur NBI et leurs fonctions de chef d'agrès en 2019.

L'administration nous communiquera les chiffres précis lundi 9/5/2016

### Autres questions diverses

SASPP a demandé des réponses sur l'application de la VERATD pour connaître plus précisément le positionnement vis-à-vis des anciens de la brigade et les SPV-pro. Le colonel s'est empressé de plaisanter sur la nécessité de valoriser le double statut.

Nous nous sommes quelque peu « agacés » avec les camarades du SASPP sur le fait que leurs propos prêtés à confusion sur l'éventuelle promotion du double statut, alors qu'ils nous confirmaient qu'ils étaient bien philosophiquement contre la mise en œuvre du double statut - contraire aux règles de l'embauche et au respect de nos conditions de travail... Rien de bien méchant

**Tous les relevés du compte-rendu ne sont pas à prendre pour validation. Il s'agit là de propositions de la direction et du pouvoir en place. Cela doit encore fait débat mais confirme les orientations qui se dessinent.**