

Service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime

Conseil d'administration

Séance du 17 mars 2022

Extrait du Procès-verbal

Délibération n°44-2022 CREATIONS ET TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS

Le 17 mars 2022, le Conseil d'administration du SDIS 17 s'est réuni au Conseil départemental de la Charente-Maritime dans la salle de conférence « l'Hermione », sur convocation du président Monsieur Stéphane VILLAIN.

Date de la convocation : le 18 février 2022

Etaient présents :

Membres ayant voix délibérative :

Mesdames et Messieurs : VILLAIN, ALOE, BESSON, CAMPODARVE, DUGUE, GRENON, GUILLEN, LABARRIERE, PONS, RAFFARIN, PROTEAU, SOULISSE.

Nombre de conseillers en	exercice :	22
	quorum :	12
	présents :	12

Membres de droit :

Mesdames : la Directrice de cabinet de monsieur le Préfet, le Payeur départemental.

Membres ayant voix consultative :

Mesdames et Messieurs : le colonel hors-classe MARCAILLOU, le médecin-chef AUDFRAY, le sergent BENOIST, le capitaine DUMILLARD, la sergente-chef PRIOUR, VIC.

Assistaient également :

Mesdames et Messieurs : le colonel JOUANNE, le Sénateur LAURENT, les chefs de pôle et leurs adjoints, les chefs de groupement.

Etaient excusés :

Mesdames et Messieurs : le Préfet, BARRAUD, BARUSSEAU, BAUDON, BLANC, BOTTON, CABRI, DE ROFFIGNAC, DESPREZ, DUCROCQ, GUIMBERTEAU, GRAU, GUEGO, LIBELLI, LIGONNIERE, MARCILLY, MALAGNOUX, NASSIVET, PINAUD, POJJADE, QUENTIN, SUEUR, VILLAUTREIX, le capitaine FAIVRE, le lieutenant LARGE, l'adjudant-chef RUCHAUD.

CREATIONS ET TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS

Le Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération n°40-2021 du Conseil d'administration du 30 mars 2021 portant ajustement de l'organisation du SDIS,

Vu la délibération n°135-2021 du Conseil d'administration du 3 décembre 2021 portant créations, transformations et transferts d'emplois,

Vu l'avis favorable du comité technique du 3 mars 2022,

Vu le rapport du président du Conseil d'administration,

A. Emploi de la filière sapeur-pompier professionnel

1. Transformation d'un emploi de technicien territorial (catégorie B) en un emploi de pharmacien relevant du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie A).

Par délibération n°40-2021 du 30 mars 2021, a été adoptée la création au sein de la pharmacie à usage intérieur d'une fonction de préparateur en pharmacie pour assister la pharmacienne en charge de la gestion de la PUI du SDIS. Un agent a été recruté à compter du 1er juillet 2021. Après six mois d'activité et la nécessaire gestion des impacts de la crise sanitaire, il apparaît que ce recrutement ne répond pas totalement aux exigences de continuité de service permettant :

- l'ouverture et le fonctionnement de la PUI avec la présence réglementaire et obligatoire d'un pharmacien SP ;
- le partage de la gestion des activités relevant du monopole pharmaceutique : suivi du parc de bouteilles de gaz médicaux, inventaires, délivrance des médicaments (dont les stupéfiants) et des dispositifs médicaux stériles (réapprovisionnement des VSS), organisation de la chaîne du froid (vaccins), coordination du groupement d'achats Inter-SDIS, commandes aux laboratoires, rédaction de marchés d'acquisition d'équipements médico-secouristes ;
- présence d'un pharmacien en continu justifiée par l'activité PUI correspondant à la saisonnalité du SUAP (pic d'activité lié au tourisme), à la récurrence annuelle de gestion des postes de plages mais également relais sur gestion de crise sanitaire (par exemple, depuis février 2020 : gestion des EPI, approvisionnement, vaccinations) ;
- la rédaction d'un manuel qualité PUI pour une mise en conformité avec la réglementation.

Afin de pouvoir constituer un binôme pharmacien gérant PUI / pharmacien adjoint, il est proposé de transformer, les emplois de la manière suivante :

- suppression d'un emploi de technicien à temps complet ;
- création d'un emploi de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

2. Transformation d'un emploi de lieutenant hors classe (catégorie B) en un emploi de lieutenant de 1^{ère} classe (catégorie B).

Suite au départ en retraite d'un lieutenant hors classe affecté au pôle opérationnel en qualité de préventionniste un appel à mobilité interne donne l'opportunité à un lieutenant de 2^{ème} classe d'être nommé lieutenant de 1^{ère} classe sur examen professionnel pour tenir le poste.

Il est proposé de transformer, les emplois de la manière suivante :

- suppression d'un emploi de lieutenant hors classe à temps complet,
- création d'un emploi de lieutenant 1^{ère} classe à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} août 2022.

3. Transformation d'un emploi de sapeur (catégorie C) en un emploi de caporal (catégorie C).

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des ratios d'avancement de grade, un agent satisfait aux conditions d'inscription au tableau d'avancement de grade de caporal au titre de l'année 2022. Un poste de caporal vacant au tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2022 permettra une nomination au 1^{er} janvier 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer les emplois de la manière suivante :

- suppression d'un emploi de sapeur à temps complet,
- création d'un emploi de caporal à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

B. Emploi de la filière technique

1. Transformation de deux emplois d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (catégorie C) en deux emplois d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe (catégorie C).

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des ratios d'avancement de grade, deux agents satisfont aux conditions d'inscription au tableau d'avancement de grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe au titre de l'année 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer les emplois de la manière suivante :

- suppression de deux emplois d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet ;
- création de deux emplois d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

2. Transformation d'un emploi de technicien territorial (catégorie B) en un emploi d'adjoint technique (catégorie C).

Dans une période de crise sanitaire obligeant le SDIS à adapter ses modes de fonctionnement, le renfort d'un agent technique « supports utilisateurs » a montré toute sa pertinence pour assurer la continuité du service au sein du service infrastructure technique du pôle ressources.

Par ailleurs, l'évolution des solutions numériques réclame de recourir à un niveau de compétences et de connaissances techniques de plus en plus spécialisées. En effet, tant le déploiement des outils numériques opérationnels (tablettes et postes de commandement numériques) que l'augmentation du parc de postes de travail et les évolutions des usages ou de la mise en œuvre des outils de sécurité informatique.

C'est pourquoi il est ainsi proposé de transformer un emploi de la manière suivante :

- suppression d'un emploi de technicien à temps complet ;
- création d'un emploi du grade d'adjoint technique à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

3. Transformation de quatre emplois d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe en quatre emplois d'agent de maîtrise (catégorie C).

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des quotas de promotion interne au titre de l'année 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer quatre emplois de la manière suivante :

- suppression de quatre emplois d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet ;
- création de quatre emplois d'agent de maîtrise à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

4. Transformation d'emploi d'agent de maîtrise (catégorie C) en un emploi d'agent de maîtrise principal (catégorie C).

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des ratios d'avancement de grade, un agent satisfait aux conditions d'inscription au tableau d'avancement de grade d'agent de maîtrise principal au titre de l'année 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer les emplois de la manière suivante :

- suppression d'un emploi d'agent de maîtrise à temps complet ;
- création d'un emploi d'agent de maîtrise principal à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

5. Création d'un emploi de technicien territorial (catégorie B).

Actuellement, un adjoint technique, placé en congé pour raisons de santé, est dans une situation administrative et médicale ne lui permettant plus de reprendre ses fonctions au sein du service urbanisation du système d'information et information géographique du pôle ressources. Dans le cadre d'un accompagnement social individualisé, cet agent est affecté administrativement au pôle relations humaines et compétences, afin de faciliter la gestion de sa situation personnelle et de son dossier.

Par ailleurs, la nécessaire réponse aux enjeux liés à la mutation du métier (utilisation d'outils de partage et de diffusion de la donnée géographique, la mise en œuvre des processus et des flux associés), de participer à l'urbanisation du SIG, à la création d'un référentiel, à son interopérabilité et à l'anticipation de l'arrivée de NexSIS, justifient de devoir recruter un technicien territorial.

Il est ainsi proposé de créer un emploi du grade de technicien territorial à temps complet.

Cette création prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

C. Emploi de la filière administrative

1. Transformation de trois emplois d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (catégorie C) en trois emplois d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (catégorie C).

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des ratios d'avancement de grade, trois agents satisfont aux conditions d'inscription au tableau d'avancement de grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe au titre de l'année 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer les emplois de la manière suivante :

- suppression de trois emplois d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet ;
- création de trois emplois d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

2. Création d'un emploi de rédacteur territorial (catégorie B) au sein du pôle ressources, service juridique.

Suite à la réallocation du poste de rédacteur chargé du suivi des opérations payantes du pôle ressources vers le pôle opérationnel, et à la demande récurrente des Archives départementales au SDIS, lui enjoignant d'assurer la gestion de ses archives papier et électroniques, il convient de recruter auprès de la cheffe du service juridique un agent ayant des connaissances et compétences juridiques afin de :

- gérer les archives ;
- assurer la gestion des sinistres des lots responsabilité civile et protection juridique, assister la cheffe du service sur les autres missions du service (conventions, baux, recueil des actes administratifs, assemblées, communication des documents administratifs) ;
- assister la cheffe du service juridique dans la gestion du portefeuille d'assurances du SDIS, en lien étroit avec les autres services gestionnaires de l'ensemble du portefeuille d'assurances ;
- assister la cheffe du service sur les dossiers juridiques (recherches de 1^{er} niveau) ;
- maintenir la continuité du service.

Il est, ainsi, proposé de créer un emploi de rédacteur territorial à temps complet.

Cette création prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

3. Création d'un emploi de rédacteur territorial (catégorie B) au sein du pôle relations humaines et compétences, service RH, section accompagnement des personnels.

Pour assurer la gestion des dossiers de près de 3000 agents au sein du SDIS, la majorité des postes de gestionnaire en ressources humaines ont été binômés. Un point de fragilité au sein de la section accompagnement des personnels a été identifié pour lequel le service doit assurer la continuité du service. Cela concerne la gestion des absences, des maladies et des départs en retraite. De plus, la fusion prochaine des instances médicales, le vieillissement des effectifs et la refonte des divers dispositifs liés aux inaptitudes ou incapacités médicales motivent le besoin d'un encadrement technique intermédiaire. Selon les besoins du service, les missions confiées à l'agent pourront évoluer. Il est, ainsi, proposé de créer un emploi de rédacteur territorial à temps complet.

Cette création prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

4. Transformation d'un emploi d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe en un emploi de rédacteur territorial (catégorie B) au sein du pôle relations humaines et compétences, service RH, section administration et finance des ressources humaines.

Au regard des besoins du service et sur propositions des supérieurs hiérarchiques, en accord avec l'évaluation 2021 et dans le respect des quotas de promotion interne au titre de l'année 2022.

Il est, ainsi, proposé de transformer un emploi de la manière suivante :

- suppression d'un emploi d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet ;
- création d'un emploi de rédacteur territorial à temps complet.

Cette transformation prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

5. Création d'un emploi attaché territorial (catégorie A) auprès du pôle des moyens généraux, service achat public.

Face à la pandémie mondiale, l'ensemble des acteurs économiques doit faire face à une pénurie des ressources, aux difficultés d'approvisionnement et à la flambée des prix des matières premières. Non épargné par ce phénomène et confronté à un contexte budgétaire de plus en plus contraint, le SDIS doit, dès lors, performer sa politique d'achat. Le recours au métier d'acheteur public prend alors tout son sens, son rôle étant de procéder aux achats de toute nature en vue de satisfaire les besoins qualitatifs et quantitatifs des services et de contribuer à la performance des achats.

Il est, ainsi, proposé de créer un emploi d'attaché territorial à temps complet.

Cette création prendrait effet à compter du 1^{er} juin 2022.

D. Emploi de la filière sociale

Création d'un emploi d'assistant socio-éducatif (catégorie A) relevant de la filière sociale.

Parmi les effectifs du corps départemental, le SDIS dispose d'une assistante sociale, engagée en qualité d'officier expert SPV. Cette prestation au sein du SDIS est reconnue et appréciée. Cependant, les interventions ne sont que curatives. Avec une disponibilité accrue, la proposition d'une offre de service plus complète et notamment préventive serait bénéfique. L'objectif recherché serait d'anticiper les situations difficiles et les différents risques en lui permettant d'aller au-devant des personnels.

Il est, ainsi, proposé de créer un emploi d'assistant socio-éducatif à temps non complet (50%).

Cette création prendrait effet à compter du 1^{er} avril 2022.

E. Modification d'un contrat de projet au Pôle des Moyens Généraux (PMG)

Après avoir recueilli l'avis favorable du Comité technique du 24 novembre 2021, la délibération n°135-2021 du 3 décembre 2021 a créé un contrat de projet ouvert aux rédacteurs et attachés territoriaux de la filière administrative. L'appel à candidature qui s'en est suivi a été infructueux.

Après réflexion, il a été convenu de modifier la filière de recrutement en s'orientant vers la filière technique eu égard aux missions dévolues à cet emploi de non titulaire, à savoir :

- Mission 1 : Responsable de l'administration fonctionnelle des logiciels utilisés par le PMG ;
- Mission 2 : Faciliter l'urbanisation informatique du SDIS sur les logiciels utilisés par le PMG ;
- Mission 3 : Participer aux dossiers transversaux du PMG ;
- Mission 4 : Coordonner les projets et notamment l'évolution des paramétrages des logiciels ;
- Mission 5 : Contribuer au RGPD et à la démarche processus.

Pour mémoire, ce contrat de projet se justifie par un audit interne qui a déterminé que le logiciel utilisé par le PMG n'est pas exploité de manière optimale. En effet, les dernières mises à jour, correctifs et versions n'ont pas été installés depuis plus de deux ans. La passerelle le reliant avec le logiciel finances (CIVIL finances de la société CIRIL GROUP) ne remplit pas la totalité de ses objectifs et, est très fragile. De plus, l'intégration dans le projet d'urbanisation du SDIS, de cet outil, va nécessiter le travail d'un agent disposant de qualité type « support logiciel ».

L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat sont inchangés :

- Logiciel à jour des dernières évolutions et passé à la version infinity XL ;
- Administrateurs et utilisateurs formés pour cette version ;
- Passerelle avec le logiciel finances stabilisée ;
- intégration du logiciel IWS dans le bus applicatif.

Les modalités de recrutement suivantes sont également inchangées :

- la résidence administrative : Saint Jean d'Angély – PFL ;
- la relation hiérarchique/positionnement dans l'organigramme : Référent IWS (actuellement adjoint chef de service patrimoine) et au chef de pôle en N+2 ;
- Groupe de fonction B3 ou A4 ;
- Durée du contrat correspondant à la prévision de la mission : 24 mois ;
- Début d'effet du contrat 1^{er} mai 2022 ou date ultérieure selon le recrutement.

En revanche, pour la définition de l'emploi, il vous est donc proposé de changer la filière de recrutement et les conditions de diplôme et expérience de ce contrat de projet de la manière suivante :

- Passage de la filière administrative, rédacteur (catégorie B) et attaché (catégorie A) à la filière technique, technicien (catégorie B) et ingénieur (catégorie A).
- Niveau bac + 2/3 souhaité, diplôme ou expérience en administration fonctionnelle d'un logiciel de gestion de la maintenance assisté par ordinateur.

Le comité technique réuni le 3 mars 2022 a émis un avis favorable sur ce rapport.

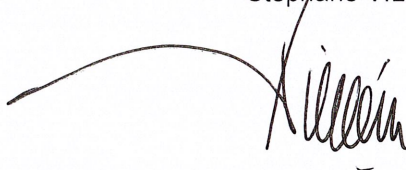
Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide, à l'unanimité :

- d'effectuer les créations et transformations d'emplois énumérées ci-dessus.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Le Président du Conseil d'administration

Stéphane VILLAIN



Certifié, publié et exécutoire

le 23 MARS 2022

17032022 0244
Pour le Président du Conseil d'administration

et par délégation,
Le Directeur départemental adjoint

Colonel Eric JOUANNE