

SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE

**ARRETE SDIS N° 2026-282**

**PORTANT ETABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SERVICES DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE  
AU TITRE DES ANNEES 2026-2031 INCLUS**

**LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE,**

**Vu** le Code général des collectivités territoriales,

**Vu** le Code général de la fonction publique,

**Vu** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,

**Vu** le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment ses articles 13 à 20,

**Vu** l'arrêté n°2021-1732 en date 24 novembre 2021 fixant les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de l'établissement au titre des années 2022 à 2025 inclus ;

**Vu** la nécessité d'actualiser les orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines ;

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial réuni le 19 mars 2026 ;

**Considérant** que les lignes directrices de gestion ont pour objet de :

- garantir transparence et équité dans la gestion des ressources humaines ;
- structurer la stratégie pluriannuelle de pilotage RH ;
- fixer les orientations en matière de promotion, mobilité et valorisation des parcours professionnels ;
- assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

**Considérant** que ces lignes directrices de gestion sont adoptées pour une durée maximale de six ans et peuvent être révisées après avis du CST ;

**Sur proposition** du Directeur départemental des services d'incendie et de secours, Chef du corps départemental ;

## ARRETE :

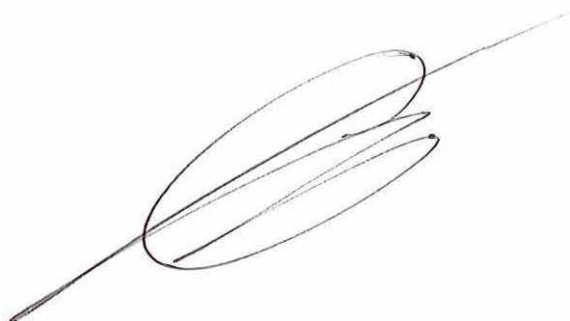
**Article 1** : Les lignes directrices de gestion du Service départemental d'incendie et de secours des Alpes-de-Haute-Provence sont fixées conformément au document annexé au présent arrêté.

**Article 2** : Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une période de 6 ans, soit de 2026 à 2031 inclus. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du CST.

**Article 3** : Le Directeur départemental des services d'incendie et de secours, Chef du corps départemental est chargé de l'exécution du présent arrêté.

A Digne-les-Bains, le 26 mars 2026

LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS  
DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE  
M. JEAN-CLAUDE CASTEL



**Voies et délais de recours** : conformément aux dispositions des articles R. 421-1 à R. 421-5 du code de justice administrative, le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Marseille (31, rue Jean-François Leca -13 235 MARSEILLE Cedex 02 / Téléphone: 04 91 13 48 13 / Courriel : [greffe.ta-marseille@juradm.fr](mailto:greffe.ta-marseille@juradm.fr)) dans le délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <https://citoyens.telerecours.fr>





---

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**  
**2026-2031**



---

SAPEURS-POMPIERS  
04

## PROPOS INTRODUCTIFS

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) du SDIS des Alpes-de-Haute-Provence sont arrivées à échéance le 31 décembre 2025. Conformément au cadre juridique fixé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et aux décrets d'application, il appartient à l'établissement de définir de nouvelles orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines.

Ce travail de révision a fait l'objet d'une démarche pleinement collaborative, menée en concertation avec les organisations syndicales représentées au sein du SDIS 04. Les échanges conduits dans ce cadre ont permis d'enrichir l'analyse des besoins, d'intégrer les retours d'expérience du précédent cycle et de consolider les priorités RH pour les années à venir.

Le SDIS 04 a retenu la durée maximale de six ans pour ses Lignes Directrices de Gestion, soit la période **2026-2031**. Ce choix volontaire de l'établissement vise à garantir un cadre stratégique stable, lisible et cohérent, permettant d'accompagner durablement les évolutions organisationnelles, d'anticiper les transformations des métiers et d'assurer une continuité dans la conduite des politiques de gestion des ressources humaines.

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, la révision des Lignes directrices de gestion a vocation à déterminer, dans une perspective pluriannuelle, les orientations stratégiques de pilotage des ressources humaines, en fixant les priorités qui guideront l'action du SDIS 04 pour les années à venir (I).

Elle définit également les principes encadrant la promotion professionnelle et la valorisation des parcours, afin d'assurer un développement harmonieux des compétences et d'accompagner chaque agent dans la construction de son parcours professionnel (II).

Enfin, au travers de ses LDG, l'établissement réaffirme sa volonté d'inscrire sa gestion des ressources humaines dans un cadre favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (III).

## I/ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE STRATEGIE ET DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire au sein du SDIS 04, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Au regard de l'état actuel de l'établissement et en déclinaison des principes du projet d'établissement, le SDIS 04 ambitionne de répondre aux enjeux principaux de la politique des ressources humaines par la déclinaison de plusieurs actions (A).

L'accent est également mis sur la valorisation de l'engagement professionnel des agents via la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) et le développement de la promotion interne (B).

A) Les enjeux et les objectifs principaux de la politique des ressources humaines

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
RECRUTEMENT	Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place un livret d'accueil</li> <li>Renforcer le lien entre SPP et PATS (cf. journée immersion)</li> </ul>
	Améliorer l'attractivité de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimiser la diffusion des offres d'emplois</li> <li>Élargir les canaux de recrutement</li> <li>Réviser les règles relatives au télétravail pour favoriser les mobilités</li> </ul>
	Anticiper les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer une politique de GPEC</li> </ul>

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Définir les règles de fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrêter le règlement intérieur actualisé</li> <li>Arrêter le règlement formation</li> <li>Arrêter le plan pluriannuel de formation actualisé</li> <li>Elaborer un guide de gestion des accidents de service</li> </ul>
	Mettre à disposition des agents les outils collaboratifs adaptés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réinternaliser la paie</li> <li>Doter le SDIS d'un outil de gestion du temps de travail et d'activité</li> </ul>

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Développer une politique de prévention des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir le DUERP actualisé</li> <li>Définir un plan d'actions pluriannuel</li> </ul>
	Promouvoir la qualité de vie au service	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir et mettre en œuvre un plan de développement et de préservation du capital santé des personnels de l'établissement</li> </ul>
	Promouvoir un management exemplaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborer une charte du management respectueuse des valeurs portées par le SDIS</li> </ul>
	Prévenir les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir le plan pluriannuel de prévention contre les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires</li> </ul>

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ADAPTATIONS AUX HANDICAPS	Favoriser l'inclusion et la poursuite d'activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer une politique de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer les conditions d'employabilité des agents</li> </ul>

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
RÉMUNÉRATION CARRIERE	Valoriser l'engagement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir les règles d'attribution du CIA</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Réexaminer les critères d'attribution de l'IFSE tous les 4 ans</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer la promotion interne au sein de l'établissement</li> </ul>

ENJEUX	OBJECTIFS	ACTIONS
ÉGALITÉ FEMME/HOMME	Maintenir et renforcer l'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle femme/homme</li> </ul>

### B) La valorisation de l'engagement professionnel, un enjeu majeur des LDG

Dans le cadre de ses lignes directrices de gestion, le SDIS 04 réaffirme sa volonté de valoriser pleinement l'engagement professionnel de ses agents, notamment par la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (1) et le développement de la promotion interne (2).

#### 1. La reconnaissance objective d'un investissement exceptionnel : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Dans le cadre de l'attribution du CIA, il est prévu que soient particulièrement reconnus les agents ayant démontré, au cours de l'année écoulée, un engagement professionnel dépassant les attendus de leur poste.

Sont notamment éligibles à une valorisation spécifique les agents :

- Ayant contribué à un projet dimensionnant, inscrit dans la durée et mobilisant des compétences particulières ;
- Ayant assuré, dans la cadre d'une lettre de mission, le remplacement d'un personnel de leur service durant une absence prolongée d'au moins deux mois continus (quelle qu'en soit la cause), garantissant la continuité du service public.

Ces situations, qui exigent un investissement renforcé et une capacité d'adaptation accrue, seront intégrées dans l'appréciation du mérite individuel et pourront donner lieu à une modulation du montant du CIA.

Les règles d'attribution du CIA sont définies par délibération.

## 2. Le développement de la promotion interne au sein de l'établissement

La promotion interne constitue, pour les sapeurs-pompiers professionnels du SDIS 04, un levier majeur de gestion des parcours professionnels. Elle permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité territoriale, sur la base de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent, conformément aux principes définis dans les Lignes Directrices de Gestion et énoncés ci-après.

L'ouverture d'une campagne de promotion interne est conditionnée au respect des conditions statutaires individuelles, ainsi qu'à l'analyse des effectifs réglementaires et des quotas de recrutement propres à chaque cadre d'emplois. Ces éléments constituent un préalable obligatoire à toute campagne, laquelle ne peut être engagée qu'au regard des capacités budgétaires de l'établissement.

Dans un objectif d'équité, de transparence et de professionnalisation des pratiques des ressources humaines, le SDIS 04 déploie une démarche structurée reposant sur trois étapes clés :

- **La constitution d'un dossier de promotion interne (annexes 1, 2 et 3)**  
Renseigné par l'agent et son supérieur hiérarchique, sur la base des critères fixés par les LDG, ce dossier permet d'apprécier le parcours, l'expérience, les compétences acquises et l'investissement professionnel de l'agent. Il doit être complet, motivé et accompagné des justificatifs requis.
- **L'évaluation par une commission ad hoc**  
Composée de 2 représentants de l'administration (le Président du CASDIS et le DDSIS) et de 2 représentants du personnel issus de la commission administrative paritaire de la catégorie concernée, la commission analyse la motivation, le projet professionnel et la valeur professionnelle de chaque candidat, notamment à partir de l'appréciation hiérarchique et des entretiens professionnels.
- **L'établissement de la liste d'aptitude**  
L'autorité territoriale établit la liste d'aptitude en fonction du classement issu des travaux de la commission, dans la limite des besoins du service et des capacités de recrutement. Seule l'inscription sur cette liste ouvre l'accès au cadre d'emplois supérieur.

Cette démarche vise à garantir une promotion interne fondée sur des critères objectifs, homogènes et partagés, assurant la reconnaissance de l'engagement, des compétences et des parcours professionnels, tout en répondant aux exigences réglementaires et opérationnelles du SDIS 04.

## II/ PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, le SDIS 04 accorde une importance particulière à la valorisation des parcours et à l'accompagnement de la progression professionnelle de ses agents.

Les présentes Lignes Directrices de Gestion visent à fixer les critères et les orientations permettant d'assurer une appréciation objective des compétences, des acquis de l'expérience et de l'investissement des agents, et établissent un cadre clair et équitable pour l'évolution de carrière comprenant l'avancement de grade (A), la promotion interne (B) et l'accès par concours (C).

## A) L'avancement de grade

### 1. Détermination des critères pour l'avancement de grade

L'avancement de grade constitue une évolution au sein d'un même cadre d'emplois, permettant à un agent d'accéder à un grade supérieur dès lors qu'il remplit les conditions statutaires requises et présente une valeur professionnelle reconnue.

L'avancement de grade n'a pas le caractère d'un droit pour l'agent. Il constitue une faculté pour le PCASDIS au regard, notamment des contraintes suivantes :

- Les ratios d'avancement de grade ;
- Les quotas fixés par les statuts particuliers ;
- Les effectifs réglementaires ;
- Le tableau des effectifs, reflet des besoins de l'établissement ;
- Les capacités budgétaires du SDIS 04.

Sur le plan statutaire, l'avancement de grade peut intervenir soit après réussite à un examen professionnel, soit au choix, sur la base de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, le SDIS 04 a fixé des critères objectifs pour l'évaluation des agents promouvables.

Cette démarche vise à assurer une évolution de carrière fondée sur la reconnaissance du mérite, la cohérence des parcours professionnels et les besoins du service, dans un cadre garantissant l'équité, la transparence et l'harmonisation des pratiques des ressources humaines.

#### 1.1. Critères généraux- Avancement de grade (SPP et PATS)

	Critères généraux
SPP & PATS	Avis du supérieur hiérarchique et avis du directeur départemental
	Adéquation entre : grade d'avancement / fonction / organigramme : <ul style="list-style-type: none"><li>- Le poste occupé par l'agent est ouvert au grade d'avancement ;</li><li>- Ou l'agent a préalablement consenti à une mobilité sur un poste vacant ouvert au grade d'avancement.</li></ul>
	Valeur professionnelle de l'agent au regard : <ul style="list-style-type: none"><li>- Des entretiens professionnels ;</li><li>- De son investissement professionnel.</li></ul>
	Diversité du parcours professionnel (mobilité, responsabilité...)
	À valeur équivalente : <ul style="list-style-type: none"><li>- Priorité aux agents titulaires d'un examen professionnel ;</li><li>- Puis à l'ancienneté dans le grade.</li></ul>

## 1.2. Critères complémentaires pour la filière SPP

Avancement au grade d'adjudant de SPP	Critères complémentaires
	<p>Evaluation de l'aptitude opérationnelle de l'agent à occuper un poste supérieur par la réalisation de Mises en Situation Professionnelle (MSP)</p> <p>L'absence de participation aux MSP entraîne la non-inscription au tableau d'avancement sauf si celle-ci résulte d'une inaptitude médicale reconnue.</p> <p>En cas d'inaptitude médicale reconnue, l'agent se voit octroyer la moyenne des notes attribuées lors des MSP.</p> <p><b>Cotation appliquée sur un total de 20 points :</b>  MSP : 6 points  Manière de servir : 11 points  Diversité du parcours : 3 points</p>
	<p>Le poste de CATE (hors CTA/CODIS et poste en SHR) ne peut être tenu que par un adjudant apte incendie.</p>

Avancement au grade de : - Lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe - Lieutenant hors classe	Critères complémentaires
	<p>Priorité est donnée au niveau hiérarchique et au niveau de responsabilité détenus par l'agent.</p> <p>Motivation de l'agent pour accéder à un grade d'un niveau supérieur.</p> <p>L'agent promouvable et souhaitant accéder au grade de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe ou lieutenant hors classe doit adresser à l'attention du PCASDIS un courrier retraçant son parcours professionnel et motivant sa volonté d'accéder au grade susvisé au regard de son projet professionnel.</p>

Avancement au grade de : - Commandant - Lieutenant-colonel	Critères complémentaires
	<p>Priorité est donnée à l'agent détenant un niveau hiérarchique et un niveau de responsabilité supérieurs.</p> <p>Motivation de l'agent pour accéder à un grade d'un niveau supérieur.</p> <p>L'agent promouvable et souhaitant accéder au grade de commandant ou lieutenant-colonel doit adresser à l'attention du PCASDIS un courrier retraçant son parcours professionnel et motivant sa volonté d'accéder au grade susvisé au regard de son projet professionnel.</p>

Avancement au grade de colonel hors classe	Critère complémentaire
	Avis du PCASDIS et du préfet

### 1.3. Critères complémentaires pour les PATS

Avancement au grade de :	Critères complémentaires
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Priorité est donnée au niveau hiérarchique et au niveau de responsabilité détenus par l'agent.
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Motivation de l'agent pour accéder à un grade d'un niveau supérieur.
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	L'agent promouvable et souhaitant accéder à l'un des grades ci-contre doit adresser à l'attention du PCASDIS un courrier retraçant son parcours professionnel et motivant sa volonté d'accéder au grade susvisé au regard de son projet professionnel.
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	

Avancement au grade de :	Critères complémentaires
- Attaché principal	Priorité est donnée à l'agent détenant un niveau hiérarchique et un niveau de responsabilité supérieurs.
- Attaché hors classe	Motivation de l'agent pour accéder à un grade d'un niveau supérieur.
- Ingénieur principal	L'agent promouvable et souhaitant accéder à l'un des grades ci-contre doit adresser à l'attention du PCASDIS un courrier retraçant son parcours professionnel et motivant sa volonté d'accéder au grade supérieur au regard de son projet professionnel.
- Ingénieur hors classe	

## 2. Procédure d'avancement de grade :

Chaque année, le service gestion administrative du personnel (SGAP) procède à l'établissement de la liste des agents promouvables au grade supérieur. Cette première étape consiste à vérifier, pour chaque agent, le respect des conditions statutaires individuelles exigées pour l'avancement, notamment en matière d'ancienneté d'échelon et de grade.

La liste ainsi constituée est ensuite transmise au supérieur hiérarchique direct, afin qu'il émette un avis fondé sur la valeur professionnelle de l'agent, son investissement dans ses missions et les éléments inscrits dans ses entretiens professionnels.

Une fois les avis hiérarchiques recueillis, l'ensemble des dossiers est examiné au regard des critères objectifs fixés dans les LDG. L'arbitrage final est assuré par une commission interne composée du PCASDIS, du DDSIS, du chef du groupement GCPH et du responsable du SGAP. Cette instance analyse les dossiers selon les besoins du service, les effectifs réglementaires et les capacités d'avancement définies pour l'année.

À l'issue de ses travaux, la commission valide la liste définitive des agents susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement.

## B) La promotion interne

### 1. La promotion interne pour les agents relevant de la filière SPP

Les conditions d'ouverture d'une campagne de promotion interne pour les agents relevant de la filière SPP sont énoncées au point I-B-2.

Les critères permettant de classer les candidats dans le cadre du dossier de promotion interne diffèrent selon la catégorie.

#### 1.1 Liste des critères pour l'accès au grade de capitaine par la voie de la promotion interne

La liste de l'ensemble des critères établie pour l'évaluation des dossiers de promotion interne au grade de capitaine figure à l'annexe 4.

Le tableau ci-dessous reprend les principaux items.

<b>CRITERES DE NOTATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE GRADE DE CAPITAINE (Catégorie A)</b>	
<b>L'ancienneté dans le grade</b>	2 points
<b>L'expérience, les compétences acquises et la diversité du parcours professionnel</b> - le parcours de formation (6 points) - les spécialités détenues par l'agent (9 points) - la diversité du parcours professionnel de l'agent (20 points)	35 points
<b>L'obtention d'un concours et/ou d'un examen professionnel ou l'avoir présenté</b> - la préparation au concours (2 points) - la présentation au concours et/ou examens (10 points)	12 points
<b>Motivation et projet professionnel de l'agent</b>	20 points
<b>L'évaluation professionnelle de l'agent :</b> - sur les missions fonctionnelles (14 points) - sur les missions opérationnelles (8 points) - sur les missions exercées dans le cadre d'une spécialité (3 points)	25 points
<b>Les entretiens professionnels</b>	6 points
<b>TOTAL DES POINTS</b>	<b>100 points</b>

### 1.2 Liste des critères pour l'accès au grade de lieutenant par la voie de la promotion interne

La liste de l'ensemble des critères établie pour l'évaluation des dossiers de promotion interne au grade de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe figure à l'annexe 5.

Le tableau ci-dessous reprend les principaux items.

<b>CRITERES DE NOTATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE GRADE DE LIEUTENANT DE 2<sup>o</sup>CLASSE DE SPP (Catégorie B)</b>	
<b>L'ancienneté dans le grade</b>	2 points
<b>L'expérience, les compétences acquises et la diversité du parcours professionnel</b> - le parcours de formation (6 points) - les spécialités détenues par l'agent (9 points) - la diversité du parcours professionnel de l'agent (20 points)	35 points
<b>L'obtention d'un concours et/ou d'un examen professionnel ou l'avoir présenté</b> - la préparation au concours (2 points) - la présentation au concours et/ou examens (10 points)	12 points
<b>Motivation et projet professionnel de l'agent</b>	20 points
<b>L'évaluation professionnelle de l'agent :</b> - sur les missions fonctionnelles (11 points) - sur les missions opérationnelles (11 points) - sur les missions exercées dans le cadre d'une spécialité (3 points)	25 points
<b>Les entretiens professionnels</b>	6 points
<b>TOTAL DES POINTS</b>	<b>100 points</b>

### 1.3 Liste des critères pour l'accès au grade de sergent par la voie de la promotion interne

La liste de l'ensemble des critères établie pour l'évaluation des dossiers de promotion interne au grade de sergent figure à l'annexe 6.

Le tableau ci-dessous reprend les principaux items.

<b>CRITERES DE NOTATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE GRADE DE SERGENT DE SPP (Catégorie C)</b>	
<b>L'ancienneté dans le grade</b>	2 points
<b>L'expérience, les compétences acquises et la diversité du parcours professionnel</b> - le parcours de formation (7 points) - les spécialités détenues par l'agent (9 points) - la diversité du parcours professionnel de l'agent (15 points)	31 points

<b>L'obtention d'un concours et/ou d'un examen professionnel ou l'avoir présenté</b> - la présentation au concours et/ou examens (10 points)	10 points
<b>Motivation et projet professionnel de l'agent</b>	10 points
<b>L'évaluation professionnelle de l'agent :</b> - sur les missions fonctionnelles (8 points) - sur les missions opérationnelles (22 points) - sur les missions exercées dans le cadre d'une spécialité (6 points)	36 points
<b>Les entretiens professionnels</b>	6 points
<b>TOTAL DES POINTS</b>	<b>95 points</b>

## 2. La promotion interne pour les PATS

La promotion interne des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) relève de la compétence du centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence (CDG 04), qui fixe ses propres Lignes Directrices de Gestion.

Toutefois, dans un objectif d'accompagnement et d'harmonisation des pratiques internes, le SDIS 04 définit des règles internes destinées à encadrer la présentation des dossiers de promotion interne des agents PATS relevant de son établissement.

Ces règles visent à garantir un traitement équitable, transparent et cohérent des candidatures et constituent un cadre interne permettant d'assurer une préparation solide des dossiers transmis au CDG 04, tout en favorisant la reconnaissance des compétences et du potentiel des agents PATS du SDIS 04.

Ainsi la présentation d'un dossier de promotion interne auprès du CDG 04 devra respecter au préalable les conditions suivantes :

- Avis favorable de l'ensemble de la ligne hiérarchique de l'agent ;
- L'agent doit avoir atteint le grade sommital de son cadre d'emplois sauf obtention de l'examen professionnel ;
- Adéquation entre le grade d'avancement/la fonction/l'organigramme. 3 hypothèses :
  - Le poste occupé par l'agent est ouvert au cadre d'emplois supérieur ;
  - Les nouvelles missions qui lui seront confiées en fonction des besoins de l'établissement conduisent à élargir la plage de grade de son poste ;
  - L'agent a préalablement consenti à une mobilité sur un poste créé ou vacant et correspondant au cadre d'emplois supérieurs.

### C) Nomination à la suite d'un concours

La nomination d'un agent du SDIS 04 ,lauréat d'un concours, interviendra selon les critères suivants :

CRITERES GÉNÉRAUX (SPP & PATS)	Critères de nomination suite à concours
	Avis du supérieur hiérarchique et avis du directeur départemental
	Adéquation entre : grade d'avancement / fonction / organigramme : - Le poste occupé par l'agent est ouvert au grade du concours ; - Ou l'agent a préalablement consenti à une mobilité sur un poste vacant ouvert au grade du concours
	Valeur professionnelle de l'agent au regard : - Des entretiens professionnels ; - De son investissement professionnel.

Le SDIS 04 définit également des critères complémentaires pour accéder à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur à celui détenu par l'agent :

Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur à celui détenu	Critères complémentaires
	Capacité d'autonomie et d'initiative
	Capacité à encadrer des agents

La nomination d'un lauréat de concours reste conditionnée aux capacités budgétaires de l'établissement.

### III/ ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Le SDIS 04 est parmi les SDIS les plus féminisés de France avec un taux de féminisation de 34%. Pour autant, l'objectif est de poursuivre la féminisation des effectifs, d'améliorer durablement l'intégration des femmes et de garantir un environnement professionnel sûr, inclusif et exemplaire, en cohérence avec les obligations nationales et les besoins opérationnels locaux.

À ce titre, l'établissement s'engage à mettre en œuvre une politique Égalité Femmes-Hommes, destiné à garantir l'égalité professionnelle et la mixité au sein de l'ensemble des effectifs.

Cette politique repose sur trois axes nationaux adaptés au contexte local : inciter, intégrer, accompagner.

1. **Inciter** : améliorer l'attractivité des métiers du SDIS 04 auprès des femmes grâce à une communication renforcée, la valorisation de parcours féminins et des actions de sensibilisation auprès des jeunes ;
2. **Intégrer** : poursuivre l'adaptation des infrastructures (vestiaires, locaux), garantir un management inclusif, et assurer une égalité réelle dans l'accès à la formation, à l'engagement SPV et aux parcours SPP/PATS. Mobiliser le référent mixité-lutte contre les discriminations selon les dispositions réglementaires en vigueur ;
3. **Accompagner** : soutenir les parcours professionnels féminins, faciliter l'accès aux responsabilités, et renforcer les dispositifs de signalement et de traitement des discriminations, harcèlement ou violences sexistes et sexuelles.