



RAPPORT

SUR LA FILIERE

SAPEURS-POMPIERS

Séance plénière du 4 février 2009

Rapporteur : Jean-Claude LENAY

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

Avant-propos	3
A– Catégorie C : Sapeurs-pompiers non officiers (Tableau 1)	6
1° Situation actuelle	6
2° Propositions	7
B– Catégorie B : Majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels (Tableau 2)	9
1° Situation actuelle	9
2° Propositions	9
C – Catégorie A : Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels (Tableau 3).....	12
1° Situation actuelle	12
2° Propositions	12
CONCLUSION	15
ANNEXES	17

Avant-propos

Dans le cadre de la procédure d'auto saisine, le bureau du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a confié à la Formation Spécialisée numéro 3, présidée par Monsieur Jean-Claude LENAY, la constitution d'un rapport sur la filière sapeurs-pompiers.

Cela faisait suite à un vœu du CSFPT émis en séance plénière du 14 février 2007, suite à l'examen de plusieurs projets de décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels et par lequel il était souhaité que la FS3 soit chargée d'examiner l'ensemble de la filière pompiers, tout en portant une particulière attention sur les emplois de catégorie C. Cette étude avait pour objet de comprendre quels étaient les problèmes et arriver à une meilleure intégration dans la FPT de ces agents qui se sentent trop souvent à part.

Ainsi, la Formation Spécialisée numéro 3 s'est réunie à plusieurs reprises et a procédé à des auditions.

Ce rapport propose une étude, pour les catégories C, B et A portant sur les problèmes existants en matière de déroulement de carrière des agents de la filière sapeurs-pompiers. Pour chaque cadre d'emplois sont formulées des propositions qui ont recueilli un avis favorable des membres de la FS3. D'autres propositions avaient pu être formulées mais n'ont pas été retenues par une majorité suffisante. De ce fait, elles apparaissent dans les annexes, pour information.

Quatre principes ont guidé la réflexion :

- Faire des propositions statutaires qui soient en adéquation avec les missions et les métiers exercés par les agents. Un examen attentif des missions, du niveau de formation et de l'expérience a servi de base à l'élaboration des propositions contenues dans ce rapport ; l'idée étant de mettre fin aux dysfonctionnements constatés.
- Partant du principe que les sapeurs pompiers professionnels appartiennent pleinement à la fonction publique territoriale, les propositions statutaires s'inscrivent dans le droit commun de la FPT, conformément au souhait exprimé par l'Assemblée Plénière.

- Pour éviter les décalages préjudiciables de mise en œuvre de dispositions statutaires de droit commun aux sapeurs pompiers, les propositions prennent en compte les évolutions statutaires à venir et, notamment, celles concernant la catégorie B.
- Ayant tout à fait conscience des difficultés budgétaires des départements, le CSFPT a eu le souci d'intégrer dans sa réflexion, l'aspect financier des propositions faites. Toutefois, il s'est révélé très difficile de distinguer les conséquences financières de mesures qui vont relever de la réorganisation des cadres d'emplois décidée par le gouvernement, de celles qui résultent des propositions faites par le CSFPT. On peut néanmoins affirmer que l'incidence financière, à court terme, de ces mesures sera relativement faible puisque les reclassements proposés se feront à indice égal ou immédiatement supérieur.

Les effectifs des sapeurs-pompiers professionnels dans les SDIS s'élevaient à 37 938 au 1^{er} janvier 2006 (étude réalisée par le CNFPT en partenariat avec la DDSC). Il faut noter un fort pourcentage de titulaires chez les sapeurs-pompiers, un faible taux de féminisation (4%) et une répartition par catégorie hiérarchique qui met en avant la prépondérance de la catégorie C (83%). L'âge moyen est d'environ 38 ans et les départs d'ici 2017 sont estimés à environ 32%.

On comptait environ 278 médecins/pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels et 65 infirmiers.

80% des effectifs des SDIS travaillent dans le secteur pompiers et secours.

LISTE DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS

- ❖ **Catégorie C :**
 - **Sapeurs-pompiers non officiers**

- ❖ **Catégorie B :**
 - **Majors, lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels**
 - **Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels***

- ❖ **Catégorie A:**
 - **Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels**
 - **Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels***
 - **Médecins, pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels ***

*** Cadres d'emplois non abordés**

A– Catégorie C : Sapeurs-pompiers non officiers (Tableau 1)

1° Situation actuelle

Cette catégorie a été revue comme pour les autres filières en décembre 2006. Elle est désormais composée de quatre grades : sapeur (échelle 4), caporal (échelle 5), sergent et adjudant (décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié).

Le recrutement se fait au premier niveau avec concours externe, au niveau V. Par ailleurs, les sapeurs peuvent être promus caporaux s'ils comptent au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade et ont acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

L'avancement en qualité de sergent peut intervenir pour les caporaux quand ils ont accompli au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade et ont acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

L'avancement en qualité d'adjudant est possible pour les sergents justifiant d'au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade et ayant acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

Au 1^{er} janvier 2006, on comptait 31 001 sapeurs-pompiers professionnels non officiers dans les SDIS (étude réalisée par le CNFPT en partenariat avec la DDSC), ce qui représentait 65% du personnel total des SDIS. 83% des sapeurs-pompiers professionnels étaient de catégorie C et 99,8% d'entre eux étaient titulaires.

2° Propositions

Proposition d'une catégorie C en 3 grades :

- Sapeur (ou grade à déterminer) faisant fonctions d'équipier ou d'opérateur CTA, Accès par concours.
- Caporal (ou grade à déterminer) faisant fonctions d'équipier, de chef d'équipe, de chef d'agrès VTU, d'opérateur CTA CODIS, Avancement des agents du 1^{er} grade ayant 3 ans d'ancienneté + FAE chef d'équipe.
- Sergent (ou grade à déterminer) faisant fonctions de chef d'agrès d'un engin inférieur à deux équipes. Avancement des agents du 2^{ème} grade après 5 ans dans celui-ci. L'indice brut terminal (échelle 6) serait de 499.
- Reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur.
- Promotion interne vers la catégorie B au choix ou après examen professionnel pour les caporaux ou sergents comptant 10 ans de services. Voir les proportions.

TABLEAU 1
CADRE D'EMPLOIS
DE SAPEURS-POMPIERS NON OFFICIERS
(Catégorie C)

CADRE D'EMPLOIS	FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p><u>Sapeurs-pompiers non officiers</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exercer leurs fonctions dans les SDIS. ➤ Les sapeurs participent à ces missions en qualité d'équipier. ➤ Les caporaux peuvent diriger une équipe de sapeurs-pompiers et effectuer des tâches d'équipier dans toutes les missions dévolues aux SDIS. Des fonctions de chef d'agrès de moyens de secours engageant une équipe peuvent leur être confiées. ➤ Les sergents et adjudants exercent les fonctions de chef d'agrès. Ils coordonnent les interventions prévues à l'article L. 1424-42 du code général des collectivités territoriales. Les sergents peuvent en outre exercer les fonctions de chef d'équipe ou effectuer des tâches d'équipier. Les adjudants peuvent notamment exercer les fonctions de chef de groupe. ➤ Ils participent aux actions de formation et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique du SDIS auquel ils sont affectés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjudant (IB 358-529) <i>Avancement des sergents ayant accompli 6 ans de services effectifs au moins dans leur grade et qui ont acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.</i> • Sergent (IB 351-479) <i>Avancement des caporaux ayant accompli 5 ans de services effectifs au moins dans leur grade et qui ont acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.</i> • Caporal (IB 290-446)-Echelle 5 <i>Avancement des sapeurs ayant accompli 3 ans de services effectifs au moins dans leur grade et qui ont acquis les unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur.</i> • Sapeur (IB 287-409)- Echelle 4 	<p><u>Concours externes sur épreuves :</u> Candidats âgés de 17 ans au moins et de 24 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours. 1° Candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes ; 2° Candidats ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires, justifiant de 3 ans de services effectifs au moins en cette qualité ou en qualité de jeune sapeur-pompier, de volontaire civil de sécurité civile, de sapeur-pompier auxiliaire ou de militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile et ayant suivi avec succès la formation initiale de sapeur-pompier volontaire de 2^{ème} classe ou une formation au moins équivalente.</p>

B– Catégorie B : Majors et lieutenants (Tableau 2)

1° Situation actuelle

Ils étaient 3 857 au 1^{er} janvier 2006 (étude réalisée par le CNFPT en partenariat avec la DDSC), soit 8,1% des personnels des SDIS. La part des titulaires était de 99,9%.

Le cadre d'emplois se décompose en 2 grades : major et lieutenant. L'échelonnement indiciaire va de l'indice brut 362 à l'indice brut 638 (décret n°2001-681 du 30 juillet 2001 modifié).

Il est possible d'accéder au grade de major par concours interne sur épreuves (adjudants justifiant de 3 ans de services effectifs en cette qualité au 1^{er} janvier de l'année du concours).

Le recrutement en qualité de lieutenant peut se faire par concours interne ou concours externe (diplôme de niveau II).

2° Propositions

- Avoir une vraie catégorie B (avis partagé par tous les syndicats). Actuellement, les lieutenants constituent une sorte de «pré A», il y a un phénomène d'étranglement au niveau de la catégorie B. Voir si on transfère les lieutenants en catégorie A (la CGC l'avait déjà demandé).

- Créer un accès externe (problème des diplômes à voir).

- Proposition : 3 grades

- Premier grade :

- Accès par concours interne ou promotion interne. Recrutement interne au choix pour le 3^{ème} grade de C et examen professionnel pour le 2^{ème}, sous la condition d'accomplir ensuite la FAE de chef d'agrès.
- La mise en place d'un recrutement externe pourrait être envisagée dès lors que le contenu du BAC professionnel sécurité serait mieux adapté aux missions de ce cadre d'emplois, ce qui n'est pas le cas actuellement. Le contenu de la formation ne permet que d'être chef d'équipe, au mieux. Il faudrait que le Ministère de l'Education Nationale revoie le niveau et le contenu de la formation.

➤ Intégration :

- D'une partie des sergents au 1^{er} janvier 2009 (recrutés par concours avant 2001, éligibles NBI...).
- Les agents titulaires de la FAE et ayant vocation à être destinataires de la NBI d'ici 7 ans pourraient ensuite être intégrés progressivement pendant cette période.

- Fonctions chef d'agrès, chef de garde CPI ou de CS, chef de salle. Ils participent aux activités de formation et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique du SDIS auquel ils sont affectés.

-Deuxième grade :

- Le recrutement externe serait à BAC + 2
- L'avancement se ferait entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade, soit au choix après 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du 1^{er} grade + FAE chef de groupe ; soit, par promotion interne après un examen professionnel, sous la condition d'avoir atteint le 4^{ème} échelon et de justifier d'1 an d'ancienneté dans cet échelon.
- Il faudrait prévoir une formation par alternance. Les agents ne pourront exercer les fonctions de chef de groupe qu'après 2 ans d'expérience en qualité de chef d'agrès en unité opérationnelle.
- Missions idem 1^{er} grade + chef de groupe, préventionniste, chef de CPI, chef de garde, chef de CS ou chef de service. Ils participent aux activités de formation et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique du SDIS auquel ils sont affectés.
- Intégration des adjudants exerçant déjà les fonctions de chef de groupe et des majors n'ayant pas l'examen professionnel de lieutenant.

-Troisième grade :

- Grade d'avancement du 2^{ème} grade, soit au choix sous la condition d'avoir atteint le 6^{ème} échelon et de justifier d'1 an d'ancienneté dans cet échelon ; soit par promotion interne après un examen professionnel, sous la condition d'avoir atteint le 5^{ème} échelon et de justifier de 2 ans d'ancienneté dans cet échelon.
- Mêmes fonctions que le 2^{ème} grade.
- Intégration d'une partie des majors, lauréats de l'examen professionnel de lieutenant.

Les reclassements pour les deux premiers grades se feraient à indice détenu + 16 points (correspondants à la NBI), à l'indice égal ou immédiatement supérieur sur la nouvelle grille. Voir si on distingue les agents ne détenant pas la NBI actuellement pour lesquels le niveau d'indice d'intégration pourrait être différent.

Ceux du 3^{ème} grade se feraient à indice égal ou immédiatement supérieur sur la nouvelle grille.

Problème des CAP de catégorie B gérées au niveau national. A passer au niveau local.

TABLEAU 2
CADRE D'EMPLOIS DES MAJORS ET LIEUTENANTS
DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS
(Catégorie B)

CADRE D'EMPLOIS	FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p><u>Majors et lieutenants</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux SDIS. ➤ Participent aux activités de formation et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique du SDIS auquel ils sont affectés. ➤ Sous réserve d'avoir exercé pendant 3 ans un commandement opérationnel équivalent au moins à celui de chef de groupe et d'être titulaires des unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur, les lieutenants peuvent notamment exercer les fonctions de chef de centre de secours. ➤ Les majors peuvent exercer les fonctions de chef de centre de première intervention ou de centre de secours 	<ul style="list-style-type: none"> •Lieutenant (IB 379-638) <i>Après examen professionnel : avancement des majors de spp comptant 5 ans de services effectifs dans le grade de major, âgés de 44 ans au moins au 1^{er} janvier ou âgés de 49 ans au moins et comptant 8 ans de services effectifs dans le grade de major.</i> •Major (IB 362-560) <i>Après examen professionnel : avancement des adjudants de spp, âgés de 46 ans au moins et comptant 6 ans de services effectifs dans le grade d'adjudant de spp ou avoir réussi le concours de sergent de spp et justifier 8 ans de services effectifs cumulés en qualité d'adjudant ou de sergent au 1^{er} janvier de l'année de l'examen.</i> 	<p><u>Recrutement des lieutenants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concours interne sur épreuves Agents âgés de 39 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et justifiant de 4 ans de services effectifs au moins en qualité de spp. • Concours externe sur épreuves Agents titulaires au moins d'un titre ou diplôme de niveau II ou homologué à ce niveau dont la liste est fixée par arrêté. <p><u>Recrutement des majors :</u> Concours interne sur épreuves Etre adjudant de spp et justifier de 3 ans de services effectifs en cette qualité au 1^{er} janvier de l'année du concours.</p>

C – Catégorie A : Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels (Tableau 3)

1° Situation actuelle

Ils étaient 2 615 au 1^{er} janvier 2006 (étude réalisée par le CNFPT en partenariat avec la DDSC), soit 5,5% des personnels des SDIS. La part des titulaires était de 99,7%.

Le cadre d'emplois se décompose en 4 grades : Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel. L'échelonnement indiciaire va de l'indice brut 379 à la Hors Echelle A (décret n°2001-682 du 30 juillet 2001 modifié).

2° Propositions

La tendance majoritaire est de demander un recrutement externe au 1^{er} niveau à BAC + 3.

La catégorie A serait également accessible aux catégories B par voie de concours externe ou de concours interne (3 ans d'ancienneté en catégorie B) ou par voie d'examen professionnel (8 ans en catégorie B).

Les missions de chef de colonne et chef de CIS seraient exercées sous réserve que, les capitaines aient suivi leur formation initiale et aient tenu les fonctions de chef de groupe pendant 3 ans. Il est nécessaire qu'ils aient acquis une expérience. De plus, pendant cette période de 3 ans, un suivi permanent sera assuré par un référent sur les fonctions opérationnelles ce qui permettra de déterminer les éventuels problèmes et de les résoudre. A l'issue de cette période, ils pourront occuper la plénitude de leurs fonctions.

De même, il serait nécessaire de revoir la FAE des capitaines, dans le cadre de la réforme proposée, intégrant plus de stages pratiques dans la fonction de chef de groupe.

Il est proposé que l'ensemble des actuels lieutenants soit intégré dans le grade de capitaine. La totalité des missions pouvant être exercées sous les conditions ci-dessus décrites.

La création d'un grade d'encadrement supérieur :

Actuellement, l'encadrement en catégorie A des sapeurs-pompiers professionnels culmine au grade de colonel avec un indice sommital en Hors Echelle A.

Quelle que soit la fonction exercée dans le cadre de détachement, il n'existe, à ce jour, aucune possibilité de prendre en compte les niveaux de responsabilité de direction de zone de défense régionale ou nationale.

Par ailleurs, les SDIS correspondent aujourd'hui à des catégories d'importance différentes, sans que cela ne soit distingué en termes de niveau de carrière pour les sapeurs-pompiers professionnels qui en ont la direction.

La création d'un grade de Général a été abordée mais pose d'emblée certains problèmes :

- Les responsabilités de direction des défenses de zones sont prises en charge par l'Etat et il semble difficile, dans ce cadre, de prévoir un cadre d'emplois n'ayant pas vocation à être occupé dès lors que le sapeur-pompier professionnel réintégrerait puisque ces missions n'existeraient pas dans la FPT.
- Créer un grade accessible aux responsables de certaines catégories de SDIS posera ensuite la question de la mobilité, sauf à ce que ce grade soit fonctionnel.

Proposition :

Pour le CSFPT, la question du grade de responsable de défense de zone peut être solutionnée par la création d'un grade de Général situé en Hors Echelle B, voire B Bis ou C et qui serait fonctionnel. Les sapeurs-pompiers professionnels pourraient alors accéder à ce grade par la voie du détachement.

En ce qui concerne la différenciation des niveaux des SDIS, une réponse est déjà apportée par le biais de la NBI.

Il est à noter que le CSFPT s'est saisi de ce dossier, de façon publique, il y a près d'un an et demi. Il est donc regrettable, sur la méthode, que cette question du généralat n'ait pas été présentée dans ce cadre, alors que divers lobbies semblent avoir été entendus à ce jour au plus haut niveau.

Pour le CSFPT, il serait du pire effet de détacher le traitement de cette question du reste de la filière. Il est donc souhaité que la réforme de cette filière soit abordée de manière globale, y compris pour le sommet de celle-ci.

TABLEAU 3
CADRE D'EMPLOIS DES CAPITAINES, COMMANDANTS,
LIEUTENANTS-COLONELS ET COLONELS
DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS
(Catégorie A)

CADRE D'EMPLOIS	FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p><u>Capitaines,</u> <u>commandants,</u> <u>lieutenants-colonels</u> <u>et colonels</u></p>	<p>➤ Exercer leurs fonctions dans SDIS. Sont placés sous l'autorité des directeurs départementaux des services d'incendie et de secours.</p> <p>➤ Les capitaines coordonnent les opérations et dirigent, selon les qualifications qu'ils détiennent, les personnels et les moyens dans les missions dévolues aux services d'incendie et de secours. Il peut leur être confié des fonctions techniques, administratives et de formation. Ils exercent les fonctions de chef de colonne. Ils peuvent occuper celles de chef de centre de secours, de chef de centre de secours principal ou de chef de service dans un centre, un groupement ou une direction.</p> <p>➤ Les commandants, lieutenants-colonels et colonels sont chargés de préparer et mettre en œuvre les décisions de leurs autorités d'emploi. Ils assurent les tâches de conception, d'encadrement et de commandement des personnels placés sous leur autorité. Ils peuvent occuper les fonctions de chef de site, chef de poste de commandement, commandant des opérations de secours. Peuvent être chargés d'emplois de direction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colonel (IB 801-HEA) <i>Avancement des lieutenants-colonels justifiant soit de 3 ans de services effectifs dans leur grade + exerçant fonction de directeur départemental des services incendie et secours, soit justifiant de 5 ans de services effectifs dans leur grade et affectés à l'un des autres emplois de direction de l'article R. 1424-19 du Code général des collectivités territoriales.</i> • Lieutenant-colonel (IB 560-966) <i>Avancement des commandants comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade + acquis unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur</i> • Commandant (IB 520-881) <i>Avancement des capitaines justifiant soit de 5 ans de services effectifs dans leur grade + examen professionnel, soit de 10 ans de services effectifs dans leur grade + acquis unités de valeur définies par arrêté du ministre de l'intérieur (dérogation jusqu'au 01/01/08 : capitaines justifiant de 5 ans de services effectifs dans grade + titulaires unités de valeur).</i> • Capitaine (IB 379-750) 	<p><u>Concours interne de capitaine :</u> Ouvret aux lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels et aux fonctionnaires titulaires du grade provisoire de lieutenant qui justifient au 1^{er} janvier de l'année du concours de 3 ans de services effectifs cumulés en qualité de lieutenant.</p> <p><u>Jusqu'au 01/01/08 : inscription sur liste d'aptitude des candidats admis à un concours professionnel ouvert :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la 1^{ère} année, lieutenants intégrés en application du décret n°2001-681 du 30/07/01 et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe, - Pour la 2^{ème} année, lieutenants intégrés... et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1^{ère} classe, - Pour la 3^{ème} année, lieutenants intégrés... et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1^{ère} classe ou de 2^{ème} classe + 6 ans services effectifs en qualité de lieutenant, - Pour la 4^{ème} année, lieutenants intégrés... et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1^{ère} classe ou de 2^{ème} classe + 5 ans services effectifs en qualité de lieutenant, - Pour la 5^{ème} année, lieutenants intégrés... et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1^{ère} classe ou de 2^{ème} classe + 4 ans services effectifs en qualité de lieutenant, - Pour la 6^{ème} année, lieutenants intégrés... et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1^{ère} classe ou de 2^{ème} classe.

CONCLUSION

Après 18 mois de travaux et une quinzaine de séances de travail, le CSFPT propose une réforme de la filière sapeurs-pompiers professionnels de grande ampleur. La réforme proposée touche, en effet, toutes les catégories de sapeurs-pompiers professionnels (A, B et C).

L'ensemble des organisations syndicales représentatives a participé à ces travaux, toutes accompagnées d'experts sapeurs-pompiers professionnels. Au cours des réunions, les organisations syndicales ont accepté d'échanger, de confronter leurs points de vue, de débattre et de faire des propositions, pour remédier aux actuelles difficultés, en ayant comme seul objectif : l'amélioration de la qualité du service public.

Ancrer les sapeurs-pompiers professionnels dans la Fonction Publique Territoriale était un des objectifs de cet important travail. Cet objectif est atteint puisqu'il est proposé que tous les sapeurs-pompiers soient sur des échelles indiciaires normées de la Fonction Publique Territoriale. Par ailleurs, le schéma proposé, dans le cadre de ce rapport est organisé autour d'une structuration en trois grades, en tout point comparable aux autres filières de la Fonction Publique Territoriale.

Introduire plus de visibilité, mieux prendre en compte les missions réellement exercées par les agents, distinguer les différents niveaux de responsabilité, simplifier et organiser l'architecture générale, en redonnant une cohérence à la catégorie B étaient aussi des souhaits exprimés par tous les participants.

Ces préoccupations ont trouvé des réponses, de même qu'est réglé l'épineux problème de la NBI, autrefois attribuée aux adjudants chefs et qui avait fait l'objet d'un débat houleux dans le cadre de sa modification, suite au décret de juillet 2006.

La Direction de la Sécurité Civile ainsi que l'Assemblée des Départements de France ont été invitées à titre d'observateurs et ont dépêché un(e) représentant(e) à la quasi-totalité des réunions. Par ailleurs, des réunions « d'étape » ont été faites, tant à la DDSC qu'à l'ADF, afin de les tenir informées des orientations de ces travaux et de recueillir leurs avis et réactions sur ceux-ci.

Ce projet ambitieux ne prétend pas tout régler. Il reste d'importantes questions à trancher, liées à la spécificité du métier de sapeur-pompier, dont la dangerosité, l'organisation hiérarchisée et le temps de travail ne constituent que quelques aspects.

Un débat sur les questions qui peuvent relever de l'article 117 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est donc à ouvrir et il paraît indispensable également d'avoir une réflexion sur l'éventuelle mutualisation des moyens humains et matériels à mobiliser en cas de catastrophe grave, nécessitant de dépasser le cadre d'une organisation départementale.

En tout état de cause, ce travail en commun, réalisé dans un état d'esprit constructif a été basé sur la recherche de compromis permettant de trouver des réponses concrètes et réalistes aux problèmes posés.

Il traduit aussi la volonté des sapeurs-pompiers professionnels de sortir d'une impasse dans laquelle ils ont le sentiment d'être depuis plusieurs années et illustre le sens des responsabilités qui les caractérise déjà dans l'exercice de leur métier.

L'adoption de ce rapport au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale pourrait permettre l'ouverture de nouvelles discussions. Elle serait également le point de départ de relations nouvelles, ainsi que le signe de l'intégration définitive des sapeurs-pompiers professionnels dans la fonction publique territoriale.

ANNEXES

ANNEXE I : Schéma sapeurs-pompiers

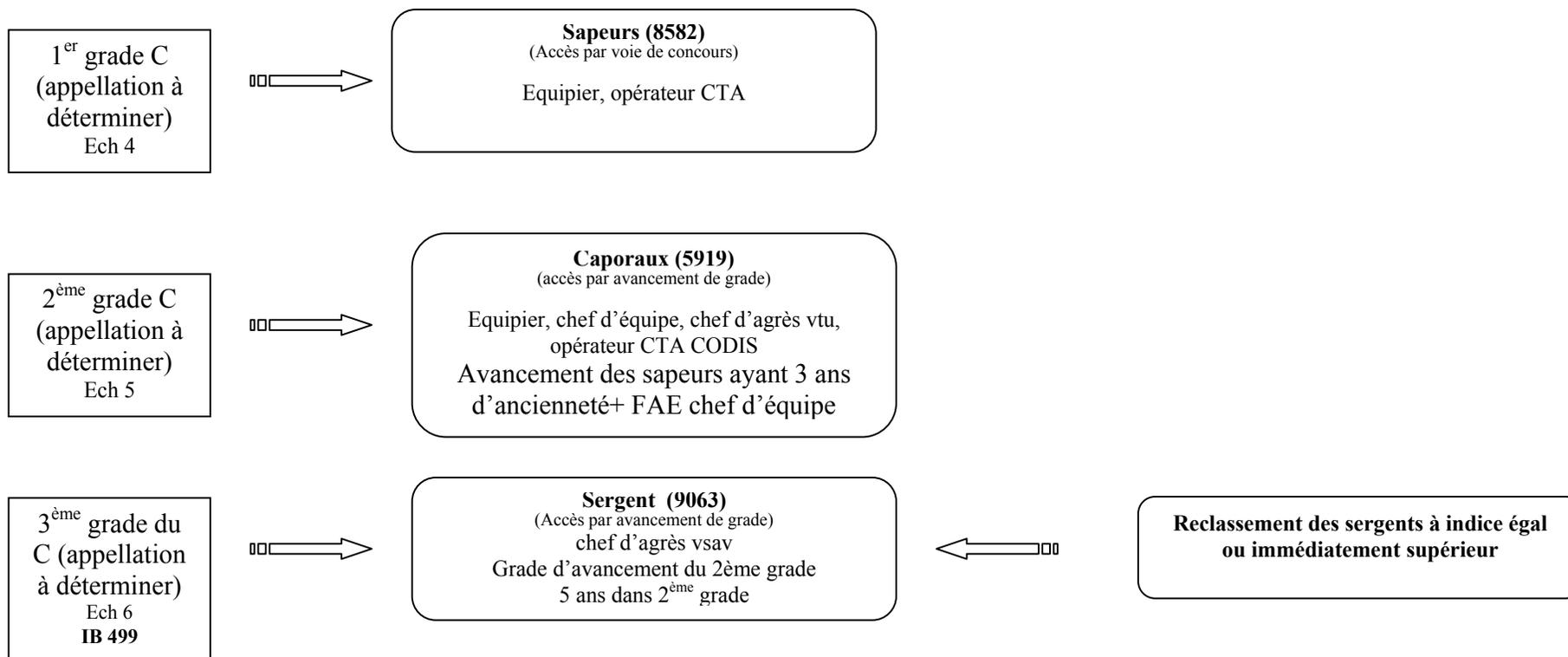
ANNEXE II : Contributions des syndicats

Schéma Sapeurs Pompiers

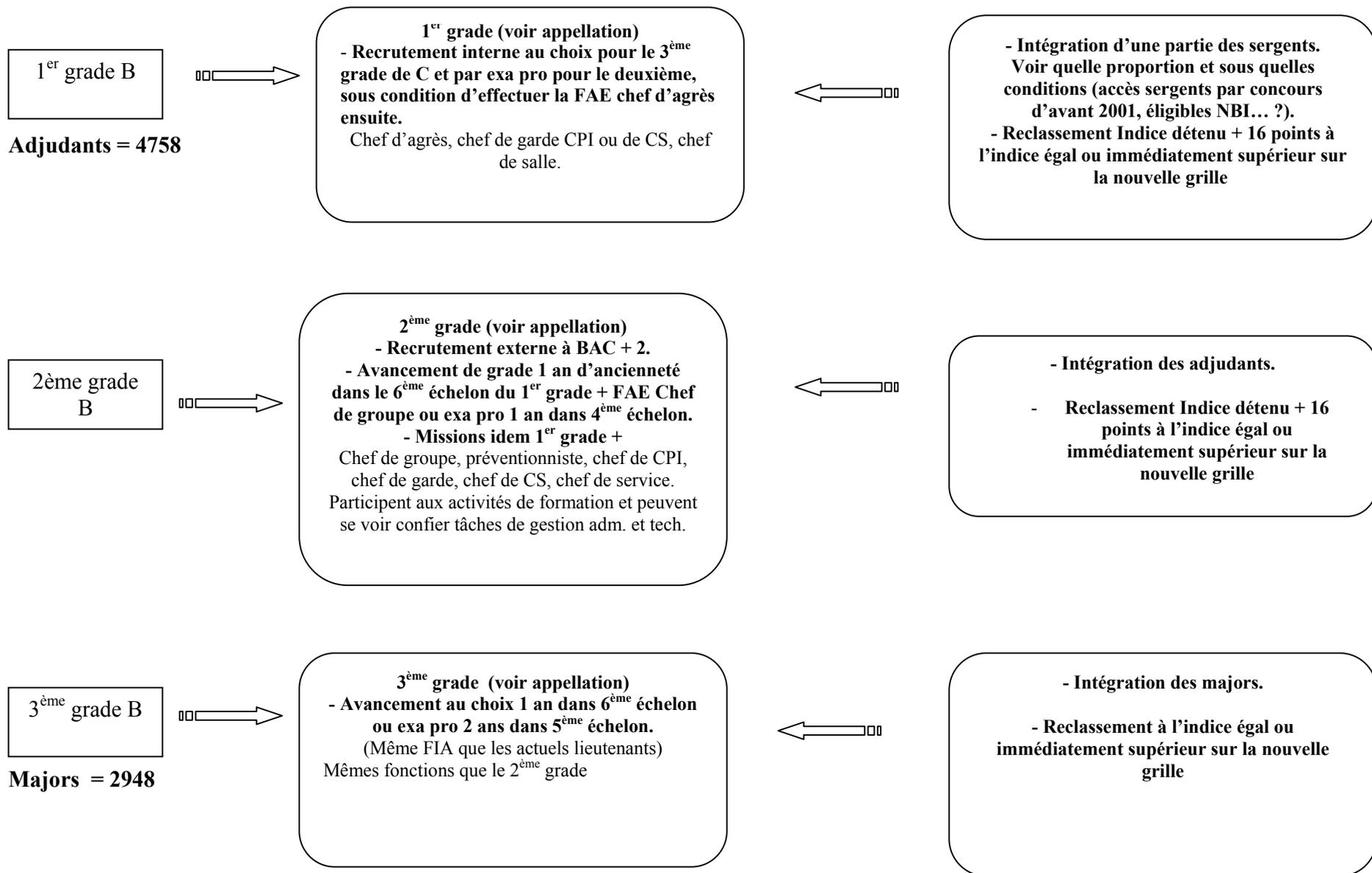
Dans le cadre des discussions que nous avons eues au sein de la FS3, il ressort un large consensus sur plusieurs grands principes :

- Ancrer les Sapeurs Pompiers dans droit commun de la logique statutaire de la Fonction Publique Territoriale.
- En catégorie B, pour sortir de la logique actuelle d'une fin de C (major) et d'un sas de début de A (lieutenant), construire une véritable catégorie B constituée de 3 grades, avec des missions adaptées aux grades. Permettre l'accès par concours externe à Bac +2 (2^{ème} grade).
- Démarrer la catégorie A par un recrutement externe à Bac +3.

CATEGORIE C



CATEGORIE B :



CATEGORIE A :

- Le recrutement en catégorie A s'effectuerait directement sur le grade de capitaine à partir d'un concours externe niveau II.
- Il serait également accessible aux catégories B par voie de promotion interne, dans les limites du droit commun, par voie d'examen professionnel (8 ans en B) ou de concours interne (3 ans d'ancienneté en catégorie B).
- Les actuels lieutenants seraient reclassés dans le grade de capitaine.
- Les missions de chef de colonne et chef de CIS seraient exercées sous réserve d'une ancienneté minimale dans le grade de capitaine de trois ans + acquisition de la FAE de Chef de colonne + condition d'exercice des missions de chef de groupe dans cet intervalle.

Contribution des syndicats

Fédération Autonome
Sapeurs Pompiers Professionnels
Personnels Administratifs
Techniques & Spécialisés

Antibes, le 23 janvier 2009



PROPOSITIONS DE LA FA-FPT

Introduction :

La Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale se réjouit à l'approche de la finalisation de ce dossier.

Depuis le début des travaux de la FS3 relatifs à la filière sapeurs-pompiers, entourée de ses experts de la Fédération Autonome des Sapeurs-Pompiers Professionnels et des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés notre Fédération s'est impliquée avec conviction dans ce projet.

C'est avec une certaine satisfaction que nous retrouvons dans le rapport définitif de la FS3 qui sera soumis pour avis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale les points essentiels de nos toutes premières propositions formulées voilà un peu plus dix huit mois.

Ce résultat est pour nous la confirmation du bien fondé de notre approche et de notre analyse. Nous avons depuis le début de ces travaux, fait le choix de la cohérence et notre conviction n'a jamais été entamée malgré les prises de position parfois surprenantes de certains de nos partenaires.

Nous pensons que le contenu de ce rapport devrait apporter une réponse cohérente à la situation complexe que rencontre aujourd'hui la filière sapeurs-pompiers professionnels.

Il nous appartiendra de rester vigilants sur les modalités d'application statutaires de ces propositions qui nous l'espérons, recueilleront un avis largement favorable du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

1 - Propositions pour la catégorie C :

Les mesures pérennes.

- 1.1) Le troisième grade de cette catégorie se verra confier des missions de chef d'agrès d'un engin inférieur à deux équipes. Cette mission n'est donc pas limitée aux Véhicules de Secours et d'Assistance aux Victimes (VSAV).
- 1.2) Compte tenu du niveau de responsabilité et de l'autonomie requise pour exercer l'emploi de chef d'agrès, nous demandons le maintien de l'indice brut terminal actuellement associé au dernier grade de la catégorie C, soit 529.

Les mesures transitoires applicables aux sapeurs-pompiers de la catégorie C à la date de la mise en application de la refonte.

- 1.3) Les mesures transitoires d'intégration dans le premier grade de la catégorie B devront concerner l'ensemble des sous officiers titulaires de la Formation d'Adaptation à l'Emploi (formation de professionnalisation) de chef d'agrès intégrant l'unité de valeur INC 2.
- Cette intégration, construite sur des dispositions proches de celles retenues pour les lieutenants dans le décret n°2001-681 du 30 juillet 2001 applicables jusqu'au 1er janvier 2008 pourrait s'organiser chronologiquement de la manière suivante : en priorité les lauréats du concours de sous officier de sapeurs-pompiers professionnels, puis en fonction de leur ancienneté dans le grade de sergent, l'ensemble des titulaires de la FAE pré citée.
- 1.4) Les mesures d'intégration dans le deuxième grade de la catégorie B devront concerner les agents titulaires de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de chef de groupe ; ou exerçant l'emploi de chef de groupe, préventionniste (titulaire PRV2), chef de CPI, chef de garde, chef de CS, chef de service.

2 – Propositions pour la catégorie B :

Les mesures pérennes.

- 2.1) L'accès à ce premier grade, associé aux missions de chef d'agrès de deux équipes et plus et de chef de garde doit être réservé aux agents de la catégorie C (pas de recrutement par concours externe).

Les mesures transitoires applicables aux sapeurs-pompiers de la catégorie B à la date de la mise en application de la refonte.

- 2.2) Les majors actuels doivent intégrer le deuxième grade de la catégorie B.
- 2.3) Les mesures transitoires d'intégration dans le troisième grade de la catégorie B devront concerner les majors lauréats de l'examen professionnel de lieutenant.
- 2.4) Les conditions d'accès au premier grade de la catégorie A ne sauraient être différenciées, ces conditions seront identiques quel que soit le mode d'accès au grade permettant cet accès.
Les lieutenants sont intégrés au premier grade de la catégorie A.

3 – Propositions pour la catégorie A :

Les mesures pérennes.

- 3.1) Le premier grade de la catégorie A est accessible soit par concours externe (niveau licence dans le cursus universitaire L.M.D), soit par concours interne (3 ans d'ancienneté en catégorie B), soit par examen professionnel (8 ans d'ancienneté en catégorie B).
Le nombre de places offertes au concours externe est égal au nombre de places offertes en interne (concours et examen professionnel).
- 3.2) Le déroulement de carrière en catégorie A est identique pour tous les agents, qu'ils soient issus d'un recrutement externe ou interne.

Fédération Autonome des Sapeurs Pompiers Professionnels et des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés
 Siège Administratif et financier : BP 93 - 06 602 ANTIBES CEDEX
 ☎ 04 93 34 81 09 – ☎ 04 93 34 81 65
 Internet : www.FASPP-PATS.org – E-mail : secretariat-national@faspp-pats.org



FILIERE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS PROPOSITIONS FORCE OUVRIERE

RAPPORT FINAL FORMATION SPÉCIALISÉE N°3 DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La révision de la filière des sapeurs-pompiers professionnels est justifiée par un constat : les modalités de mise en œuvre de la filière des sapeurs-pompiers professionnels de 2001 ont conduit à un déséquilibre entre les différentes catégories qui la composent. Cette situation croît d'année en année, cela est dû en particulier au niveau des épreuves d'accès à la catégorie B d'une part et d'autre part à la structure même de la filière qui fait que le grade de Lieutenant n'est quasiment plus qu'un grade d'accès à la catégorie A.

La situation est confirmée par deux études.

- La première a été éditée dans le bulletin d'information statistique de la DGCL d'octobre 2007 ; il concerne une synthèse des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31 décembre 2005.
- La seconde a été éditée dans l'observatoire de la FPT numéro 14 de septembre 2006 et concerne les personnels des services départementaux d'incendie et de secours en postes au 1^{er} janvier 2006.

Trois nombres sont à comparer dans ces deux rapports : ils concernent le pourcentage qui compose chaque catégorie. Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale 8% des emplois permanents appartiennent à la catégorie A, 14% à la catégorie B et près de 76% à la catégorie C. Alors que pour la filière sapeurs-pompiers professionnels (qui ne représente que 2,8 % des effectifs de la FPT), la catégorie A (Capitaine à Colonel) représente 6,98% des effectifs, 10,29% pour la catégorie B (Majors et Lieutenants) et 82,73% à la catégorie C (Sapeur à Adjudant). Ceci démontre bien que dans la filière SPP la catégorie C est surdimensionnée avec 6,73% de plus que la moyenne des autres filières, elle représente pratiquement 2 500 hommes qui devraient être en grande partie en catégorie B.

Pourtant ces études sont incomplètes, car elles ne prennent pas en compte une spécificité de l'organisation des secours qui repose sur des personnels soumis à deux statuts différents : les sapeurs-pompiers professionnels d'une part et les sapeurs pompiers volontaires d'autre part. L'encadrement des sapeurs-pompiers volontaires est inférieur à l'encadrement des SPP. D'ailleurs cette situation a été prise en considération pour le calcul du nombre d'officiers et sous officiers (D 01-683 du 30 juillet 2001) de SPP basé sur un nombre de référence qui tient compte du nombre de SPP mais également du nombre de SPV. La conséquence principale est la fragilisation de l'encadrement des SPP car un nombre certain d'officiers et sous officiers SPP participent à l'encadrement des SPV au quotidien ce qui déséquilibre encore plus la filière SPP. Pour avoir un élément de comparaison réaliste avec les autres filières de la FPT, une part non négligeable de SPV devrait être prise en compte ce qui aurait pour effet d'augmenter encore notablement la différence avec les autres filières de la FPT. D'ailleurs si l'on regarde le pourcentage d'encadrement (Cat. A et B), SPP et SPV confondus les résultats sont révélateurs. Les sapeurs-pompiers ont un pourcentage d'encadrement de 4,5% là où pour toutes les autres filières de la FPT il est de 22%. Il est évident pour Force Ouvrière que la spécificité de fonctionnement du système de secours Français doit être prise en considération. Il est tout de même reconnu que les sapeurs-pompiers volontaires sont bien des employés occasionnels des collectivités, les sapeurs-pompiers professionnels assument une part non négligeable de l'encadrement des sapeurs-pompiers volontaires. Alors comment expliquer ce faible taux d'encadrement ? Si ce n'est par un déficit important de personnel de la catégorie B en particulier.

Les effets de cette situation sont importants, deux conséquences sont couramment constatées.

La première concerne des tâches d'encadrement, de gestion des personnels normalement dévolues à des personnels de catégorie B et réalisées au quotidien dans les casernes par des personnels de catégorie C qui n'ont pas reçu une formation adaptée ni une rémunération en rapport avec la responsabilité exercée. Cette situation est aggravée par la mixité car l'on retrouve au quotidien des sergents SPP, commander des sergents-chefs voire adjudants SPV avec bien évidemment des conséquences de déficit dans d'autres domaines.

La seconde concerne les tâches de conception, d'élaboration de dossiers qui par manque de personnel en catégorie B sont réalisées par des personnels de catégorie A sous employés et ne pouvant pas se consacrer aux missions qui leur sont normalement dévolues.

En conclusion, il est impératif de rétablir un équilibre entre les différentes catégories qui composent la filière SPP. C'est pourquoi FORCE OUVRIERE propose une constitution de filière qui est cohérente à tous les niveaux et permettra la prise en compte des spécificités opérationnelles.

La catégorie C doit être réservée à des personnels exécutants ayant une haute technicité (polyvalence dans les domaines du secours à personne, de l'incendie et des opérations diverses). Pour cela trois niveaux sont nécessaires avec pour les deux niveaux supérieurs une notion d'encadrement qui doit venir compléter l'évolution de l'acquisition technique. C'est pourquoi le niveau intermédiaire aura en charge la gestion d'un coéquipier (Chef d'équipe) ce qui constitue la base du mode de fonctionnement des sapeurs-pompiers en opération (binôme). Le niveau supérieur de la catégorie C est constitué par des personnels qui ont acquis une certaine expérience dans tous les domaines opérationnels des sapeurs-pompiers. Ils ont de plus complété leurs connaissances pour pouvoir diriger une équipe dans un engin d'intervention (chef d'agrès d'engins à une équipe). Pour une majorité d'interventions ce sont les premiers commandants des opérations de secours qui auront une action déterminante dans la prise en charge de l'opération et auront à réaliser les actions réflexes pour sauvegarder les personnes et les biens. Avec une responsabilité d'information de la hiérarchie qui conditionne l'engagement de moyens complémentaires.

Le niveau d'accès doit rester le niveau V par concours externe. Avec une possibilité réservée aux sapeurs-pompiers volontaires (pseudo concours interne) et aux titulaires du brevet de cadet avec des épreuves spécifiques faisant appel à une connaissance effective du métier de sapeur-pompier.

Toutefois un recrutement à l'échelle 3, comme plusieurs autres filières de la FPT, peut être envisagé sous certaines conditions comme, unités de valeur, formations spécifiques,.... Si cela est mis en place, tous les agents qui accéderont à la profession par cette voie devront disposer de tous les moyens utiles pour leur permettre ensuite d'avoir un déroulement de carrière normal.

CATEGORIE C : (Structure générale)

CONDITIONS D'ACCES AU 1^{ER} GRADE:

- Niveau V par concours externe
- Sapeurs-pompiers volontaires ou titulaires du brevet de cadet par concours (épreuves spécifiques FIA SPV)

CONDITIONS D'AVANCEMENT:

Les avancements d'un grade à un autre doivent répondre à une double contrainte:

- Durée d'exercice d'un emploi,
 - Acquisition de connaissances liées à l'exercice de l'emploi qui correspond au grade suivant.
- Aménagement des UV pour les SPP déclarés inaptes qui ne peuvent occuper que des emplois sans engagement physique en opération (CTA- CODIS –Prévision -Prévention,...)

GRADES	ÉCHELLES	EMPLOIS TENUS
1 ^{er} Grade C	Échelle 4	Equipiers, opérateurs CTA/CODIS
2 ^e Grade C	Échelle 5	Chef d'équipe, opérateurs CTA/CODIS Chef d'agrès (VTU)
3 ^e Grade C	Échelle 6	Chef d'agrès (VTU, VSAV, EPA) Chef opérateur CTA/CODIS

La catégorie B est tout d'abord un niveau d'encadrement intermédiaire mais avec une notion de gestion fonctionnelle. Pour Force Ouvrière, quatre grades seraient nécessaires. Elle doit être développée pour disposer de suffisamment de personnel qui sont le lien entre les exécutants en grande majorité de terrains et l'encadrement supérieur. Un véritable profil de carrière doit être possible pour les personnels de cette catégorie. Celle-ci ne peut pas continuer à fonctionner avec d'une part des agents en fin de carrière de la catégorie C et d'autre part comme une antichambre de la catégorie A. Au niveau opérationnel on doit y retrouver des personnels aptes à diriger un engin avec plusieurs équipes pour un premier niveau (chef d'agrès tous engins) et plusieurs engins (chef de groupe) pour les niveaux suivants (de 12 à 24 SP). En ce qui concerne l'encadrement fonctionnel plusieurs niveaux peuvent être envisagés en fonction du nombre de personnes encadrées et de la taille du centre de secours (nombre d'engins), en suivant la même logique que celle qui existe actuellement pour la gestion des centres de secours. C'est également dans le domaine de la conception, de l'élaboration de dossiers, de suivi administratif,.... sous l'égide d'un cadre supérieur que les compétences des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B doivent être utilisées. Cela peut d'ailleurs dans certains cas ouvrir des possibilités pour des fins de carrière dans la mesure où le SPP choisit cette voie.

C'est au niveau départemental que leur gestion de carrière doit être réalisée.

C'est pour l'intégration des personnels que la problématique sera la plus complexe. En effet il existe actuellement dans l'application de la filière de 2001 et dans l'exercice des emplois une telle diversité de situations qu'il sera difficile de trouver une solution qui ne lèse aucune personne. C'est pourquoi malgré l'orientation générale connue d'une catégorie B en trois grades pour l'ensemble de la fonction publique, pour FORCE OUVRIERE il semble indispensable de conserver pour les SPP une structure en quatre grades même si le 4^{ème} grade peut être un grade provisoire comme cela a déjà été réalisé pour d'autres filières et même pour la filière SPP avec la mise en place du grade provisoire de Lieutenant. Il permettrait de prendre en compte la situation issue de la réussite à un examen professionnel de lieutenant d'un grand nombre de majors qui n'ont pas été nommés à ce jour sans occulter la diversité des autres situations qui existent.

CATEGORIE B : (Structure générale)

CONDITIONS D'ACCES AU 1^{ER} GRADE:

- Pour les titulaires du 4^e échelon du 3^e grade du C avec la FAE de Chef d'Agrès ou un niveau impliquant une responsabilité et/ou une formation équivalente.

CONDITIONS D'ACCES AU 2^e GRADE:

- Concours externe sur épreuves BAC + 2.
- Concours interne sur épreuves 4 ans de SPP.
- Promotion interne du 1^{er} grade B.

CONDITIONS D'AVANCEMENT:

Les avancements d'un grade à un autre doivent répondre à une double contrainte:

- Durée d'exercice d'un emploi,
- Acquisition de connaissances liées à l'exercice de l'emploi qui correspond au grade suivant.

GRADES	EMPLOIS TENUS
1 ^{er} Grade B	Chef d'agrès tous engins Chef de salle CTA/CODIS Chef de garde CPI/CS
2 ^e Grade B	Chef de groupe Chef de CPI Chef de service
3 ^e Grade B	Chef de groupe Chef de CS Chef de garde CSP Chef de service
4 ^e Grade (provisoire) B	Id.

La Catégorie A doit également être revalorisée, deux solutions peuvent être envisagées pour répondre aux nouvelles responsabilités des cadres supérieurs d'une part ainsi qu'aux nouvelles contraintes organisationnelles d'autre part. La première peut être la mise en place d'un 5^{ème} grade en rapport avec les responsabilités et encadrements réalisés dans les plus grands départements de 1^{ère} catégorie ou dans les Etats Majors de Zone si l'on veut rendre ces postes attractifs et offrir un véritable profil de carrière. La seconde serait à minima une revalorisation de la grille des colonels avec ajout d'un ou deux échelons.

La gestion de leur carrière doit être réalisée au niveau national.

CATEGORIE A : (Structure générale)

CONDITIONS D'ACCES AU 1^{ER} GRADE:

- Concours externe sur épreuves BAC + 3
- Concours Interne sur épreuves 2^o grade du B
- Examen professionnel 3^o grade du B
- Promotion interne 4^o grade du B

CONDITIONS D'AVANCEMENT:

Les avancements d'un grade à un autre doivent répondre à une double contrainte:

- Durée d'exercice d'un emploi,
- Acquisition de connaissances liées à l'exercice de l'emploi qui correspond au grade suivant.

GRADES	EMPLOIS TENUS
1 ^{er} Grade A	Chef de Colonne Chef de CSP Chef de service
2 ^o Grade A	Chef de site Chef de Groupement
3 ^o Grade A	Chef de site Chef de Groupement 5 ^o Cat. 4 ^o Cat. 3 ^o Cat. DDA 5 ^o Cat. 4 ^o Cat. DD SIS 5 ^o Cat. 4 ^o Cat.
4 ^o Grade A	Chef de site Chef de Groupement 2 ^o Cat. 1 ^{ère} Cat. DDA 3 ^o Cat. 2 ^o Cat. 1 ^{ère} Cat. DD SIS 3 ^o Cat. 2 ^o Cat. 1 ^{ère} Cat.
5 ^o Grade (possible) A	Chef de site DD SIS 1 ^{ère} Cat. (Plus de 3 000 SP dont au moins 1 000 SPP) Chef EMZ



St Laurent Blangy, le 30 janvier 2008

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
FORMATION SPECIALISEE N°3
PROPOSITIONS DU S.N.S.P.P. C.F.T.C.

Comme suite à notre participation aux réunions de la formation spécialisée N°3 du conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui s'est autosaisie de l'évolution du statut des sapeurs-pompiers, le S.N.S.P.P. – C.F.T.C. souhaite apporter, en sus de sa participation à toutes les réunions de travail depuis dix-huit mois, sa contribution au dossier.

Le S.N.S.P.P. – C.F.T.C. se félicite de la volonté commune des organisations syndicales de redéfinir la place des sapeurs pompiers au sein de la fonction publique territoriale. Toutefois, notre organisation reste attachée à l'article 117, et continue d'affirmer que notre profession reste spécifique par ses missions et son organisation. A cet effet, le S.N.S.P.P. – C.F.T.C. rappelle que depuis de nombreuses années, il revendique la création d'un titre V de la fonction publique regroupant tous les acteurs de la sécurité civile.

Nous espérons que les travaux de la formation spécialisée n°3, débouchent sur des mesures concrètes qui permettraient une réelle cohérence de la filière sapeurs-pompiers.

Catégorie C

Globalement, une catégorie C en trois grades répond aux attentes du S.N.S.P.P. – C.F.T.C., l'adéquation entre grades et fonctions réellement exercées est un point très positif.

De légitimes inquiétudes naissent quant aux mesures transitoires sur les points suivants :

- Examen professionnel permettant aux catégories C de passer au premier grade de la B.
- Intégration des caporaux détenteurs du DIV 2 et du SAP 2 au grade de Sergent, puisqu'ils exercent déjà le rôle de chef d'agrès.
- Intégration des sous-officiers titulaires du concours au premier grade de catégorie B en priorité.
- Intégration des sous-officiers pouvant prétendre à la N.B.I. puis des sous-officiers détenteurs de l'unité de valeur INC 2.
- Intégration des Adjudants détenteurs de l'unité de valeur GOC 3 et faisant fonction de chef de garde au second grade de la catégorie B.
- Intégration des opérateurs C.T.A. / CODIS sous statut actuel de personnels administratifs et techniques.

Catégorie B

La dernière évolution des discussions débouchant sur une catégorie B en trois grades reçoit l'aval du S.N.S.P.P. – C.F.T.C.

Mais notre organisation syndicale s'oppose à une entrée en externe au premier grade de la catégorie B. En effet, d'une part l'actuel Bac Pro sécurité ne forme qu'au niveau chef d'équipe

et d'autre part, les fonctions de chef d'agrès incendie ne doivent être ouvertes qu'à des personnels forts d'une réelle expérience de terrain.

Quant aux appellations des grades, il semble logique et simple de conserver les dénominations reconnues à ce jour, soit adjudant, major et lieutenant.

Catégorie A

Les quatre grades proposés de capitaine à colonel méritent également d'étudier sérieusement la question des emplois fonctionnels pour certaines fonctions spécifiques, tant au plan départemental (S.D.I.S. de première catégorie) que zonal et national.

Les travaux de la formation spécialisée n°3 ont toutefois laissé de côté le service de santé et de secours médical dont les fonctions, tant au niveau infirmiers que médecins, pharmaciens ou vétérinaires, méritent une attention toute particulière.

Pour les fonctions opérationnelles, une expérience de trois années dans des fonctions de niveau immédiatement inférieur semble un minimum. Quant aux fonctions administratives, nous introduisons une notion d'importance dans les centres d'incendie et de secours, avec le chiffre de 80 équivalents sapeurs-pompiers pour définir la taille du C.I.S. dirigé par un capitaine ou un commandant.

De même, l'organigramme présenté ci-après nous permet de proposer des fonctions adaptées à la réalité des services départementaux d'incendie et de secours, classés selon les critères retenus pour les conseils généraux soit 3 catégories. Il manque aussi, à ce jour, un vrai centre de gestion des carrières des officiers de catégorie A au niveau national.

De plus, afin d'apporter une réelle attractivité aux postes tenus, il semble opportun de créer des emplois supérieurs de direction qui permettraient de valider les notions de pôles déjà existantes dans certains S.D.I.S. qui fédèrent plusieurs groupements sous cette appellation. Par contre, dans une évolution de carrière, le passage comme chef de pôle n'est pas une obligation, puisque les petits départements n'ont pas forcément besoin de créer cet étage intermédiaire. Ceci sans perdre de vue qu'une valorisation des acteurs de terrain est plus que nécessaire, en effet, aujourd'hui seuls les postes en groupements fonctionnels sont considérés comme « nobles ».

Ainsi, les emplois de direction comprendraient les chefs de groupement fonctionnels et territoriaux, les emplois supérieurs de direction comprendraient les D.D.S.I.S., D.D.A., D.R.A.F., médecin chef du S.S.S.M. et les chefs de pôles fonctionnels et territoriaux. Le commandement des groupements à vocation opérationnelle devra être assuré par un sapeur-pompier professionnel. Pour ces emplois, la nécessité d'une formation adaptée est réelle.

Il est possible de limiter le nombre de pôles de 2 à 5, couvrant chacune 2 à 5 groupements fonctionnels ou territoriaux, eux-mêmes constitués de 2 à 5 services.

Le pôle S.S.S.M. peut se constituer en 3 ou 4 groupements : aptitude, opération, santé et prévention au travail, pharmacie et logistique.

Ces emplois supérieurs seraient soumis à des contrats de 5 ans maximum, renouvelables une seule fois, avec nécessité de mobilité. Des mesures transitoires seront proposées pour l'intégration des officiers tenant actuellement les fonctions. Nous attirons également l'attention sur la limitation nécessaire à 1 an des fonctions d'intérim. Un régime indemnitaire spécifique doit être proposé, la prime à la mobilité ne devant pas être liée à la catégorie de département.

Pour les emplois de direction de niveau régional et national et les emplois de D.D.S.I.S. des départements de 1^{ère} catégorie, nous proposons la création d'emplois fonctionnels sous le titre de contrôleur général.

Encadrement et quotas

Le calcul actuel sur une base SPP + SPV n'est pas correct, à terme, la carence de disponibilité du volontariat va complètement changer la donne, notamment en raison des contraintes de formation et d'encadrement et du maintien de l'aptitude physique et médicale.

Nous proposons que la population DGF soit retenue comme base, pour le classement des départements.

Compte tenu de la diminution de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, l'effectif de référence défini à l'article R. 1424-23-1 du code général des collectivités territoriales (décret n° 2001-683 du 30 juillet 2001), pourrait être modifié en calculant le nombre de professionnel additionné du triple de sapeurs-pompiers volontaires et non du double comme initialement prévu.

Le quota suivant pourrait ainsi être proposé pour le corps départemental, hors emplois de direction et emplois supérieurs de direction :

1 lieutenant colonel pour 900 ESP (équivalent sapeurs-pompiers),

1 commandant pour 300 ESP,

1 capitaine pour 60 ESP,

1 lieutenant ou major pour 20 ESP catégorie C,

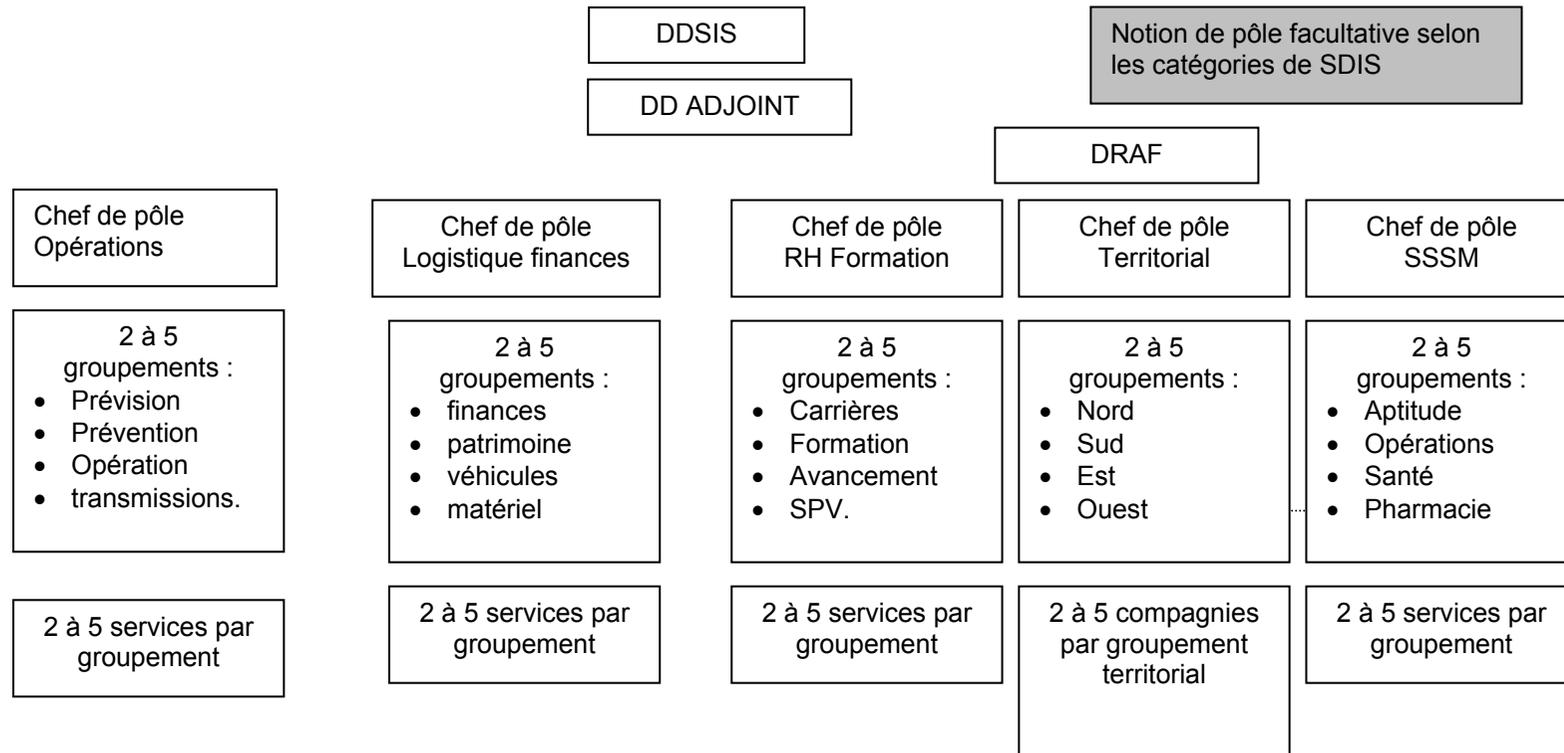
1 adjudant ou adjudant chef pour 12 ESP catégorie C,

1 sergent pour 4 ESP catégorie C.

A ces effectifs des unités opérationnelles s'ajoutent les emplois de direction :

DDSiS, DDA, chefs de pôles, chefs de groupements, médecin chef, pharmacien chef, infirmier d'encadrement, selon l'organigramme type présenté ci après comme exemple. Les grades des emplois de direction sont définis en fonction des 3 catégories de départements, partant du principe que le DDSiS doit être du grade minimum de colonel:

Organigramme exemple type



Conclusion

Le S.N.S.P.P. – C.F.T.C. contribue avec enthousiasme à la construction de notre profession, et restera attentif aux suites données aux travaux de cette formation spécialisée. Ce rapport, présenté au conseil supérieur, engendre de réels espoirs qui ne devront pas être déçus faute d'ambition. Les sapeurs-pompiers attendent en effet depuis de nombreuses années, les suites de la reconnaissance de la dangerosité de leurs métiers, tant par une valorisation indiciariaire, qu'une fin de carrière décente et une prise en compte de leur spécificité au sein de la fonction publique territoriale.

Projet de refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels proposé par la FS3 du CSFPT

Méthode de travail

La précédente refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels date de juillet 2001. Les modifications statutaires engendrées par cette série de textes réglementaires, qui, même si elles ne nous donnent pas entièrement satisfaction, doivent être évaluées dans le temps. En effet, nous commençons à mesurer aujourd'hui toutes les conséquences des changements apportés. Citons par exemple :

- les premiers examens professionnels de commandants et de lieutenants ;
- de même, dès la sortie des textes, nous avons déjà décelé des faiblesses dans les textes issus de la précédente filière. Le nombre insuffisant de majors et de lieutenants par exemple justifie que l'on se penche rapidement sur la catégorie B de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

Au vu de toutes ces remarques, nous avons préféré, depuis le début des travaux de la FS3, les suivre dans un premier temps puis aborder la problématique d'une manière différente. C'est ainsi que nous souhaitons :

- premièrement, que soit créé un comité d'évaluation des impacts de la refonte de la filière de 2001 ;
- deuxièmement, que les modifications urgentes fassent l'objet d'un décret ;
- troisièmement, qu'une nouvelle refonte de la filière soit réalisée **si nécessaire et assortie d'une étude financière et organisationnelle**.

Cette dernière étape ne nous semble pas réalisable, sans la réalisation du travail préparatoire d'analyse ainsi que la définition claire d'objectifs, qui à l'heure actuelle n'existent pas.

C'est ainsi qu'honnêtement, nous ne pensons pas que cette troisième étape puisse se réaliser avant deux voire trois ans. Aussi, les propositions que nous pourrions faire ci-dessous s'inscrivent plutôt dans une logique d'amélioration de l'existant, plutôt que dans une refonte totale de la filière.

Nous dénonçons toutes tentatives de retour en arrière visant à abaisser le niveau de recrutement des officiers ou à remettre en cause les évolutions de notre statut innovant. Chaque filière de la FPT a un statut spécifique lié à ses missions.

Les objectifs

La dernière refonte de la filière a pour objectif de permettre un réel débouché de la catégorie C vers la B et d'imposer une expérience en B obligatoire avant d'atteindre la catégorie A.

Les difficultés de la catégorie B doivent pouvoir être résorbées par des adaptations statutaires sans bouleverser, encore une fois, les équilibres difficilement atteints visant à promouvoir un déroulement de carrière des officiers.

Les sapeurs-pompiers, et plus particulièrement les cadres d'emplois des officiers, ont plus que jamais besoin d'un statut stable qui cesse d'être bringuébalé entre dispositions provisoires et mesures transitoires.

La catégorie C, dans le cadre des accords «Jacob», vient de bénéficier d'une remise à niveau.

Aujourd'hui il nous semble indispensable de concentrer notre attention et nos réflexions sur la catégorie B afin de lui redonner un dynamisme avec de véritable perspective de carrière et éviter toute tentation de la remplir par un glissement/intégration d'agents de la catégorie C en transférant simplement les missions qui conduirait à reproduire le schéma de la refonte de 2001 avec les effets que l'on connaît.

Nous voulons une catégorie B pour assurer les missions opérationnelles de chef de groupe et les missions de gestion et de management dans les centres et les services.

Les répercussions sur la catégorie A doivent être étudiées pour faciliter un déroulement de carrière fluide, en prenant en compte notamment l'environnement des SDIS et en valorisant le niveau d'études des officiers externes.

Le grand principe qui guide les réflexions d'Avenir-secours sur le déroulement de carrière consiste à favoriser une carrière plus rapide par la voie des concours et plus lente par la voie des examens ou du choix.

Une mise en œuvre de la reconnaissance des acquis de l'expérience, afin de professionnaliser le système de promotions peut être également une piste à développer.

Amélioration de l'existant

Problématique des majors

Les majors devraient constituer le socle de la catégorie B de la filière SPP. Or, aujourd'hui, il existe un important déficit en nombre de ces agents. Les raisons de cet état sont les suivantes :

- attrait financier très limité pour ce grade, car la différence entre l'indice brut terminal du grade d'adjudant et de celle de major est trop faible, surtout si l'on tient compte de la NBI pour les adjudants ;
- perspective d'évolution de carrière inexistante. Un major atteint rapidement le dernier échelon de son grade et les quotas réservés à l'accès au grade de lieutenant, grade remplissant les mêmes fonctions, sont anormalement bas ;
- durant les premières années de la refonte de la filière le nombre de major n'a pas cessé de diminuer, car, d'une part, les SDIS n'ont pas ouvert suffisamment de postes, et, d'autre part, trop peu d'agents remplissaient les conditions d'accès aux concours ou examens.

Afin de restructurer la catégorie B de la filière SPP, vous trouverez en annexe de ce document un résumé de nos propositions que nous avons plusieurs fois développées.

Accès au grade major

Il faut permettre aux sous-officiers (sergents et adjudants) ayant une ancienneté suffisante d'accéder au grade de major.

L'accès peut être par voie de concours, d'examen professionnel ou au choix sur TA du sdis.

Le niveau de concours doit être en corrélation avec l'emploi tenu. La CAP nationale est compétente pour veiller au respect du niveau des épreuves.

Les places réservées à l'examen professionnel et au choix doivent s'appuyer sur les nombres de recrutement des Sdis et non sur les concours.

La voie externe ne nous semble pas judicieuse, notamment par l'absence d'un diplôme universitaire en corrélation avec les missions à mener.

Accès au grade de lieutenant

L'un des points forts de notre document résumé en annexe est notre proposition pour accéder au grade de lieutenant. **Toutes les autres solutions entraînent un déséquilibre des compétences développées dans la population des lieutenants, qui se répercutera ensuite sur les grades supérieurs.**

Il faut permettre aux majors, ayant une ancienneté suffisante, d'accéder au grade de lieutenant.

L'accès peut être par voie de concours, d'examen professionnel ou au choix.

Le niveau de concours doit être en corrélation avec l'emploi tenu. La CAP nationale est compétente pour veiller au respect du niveau des épreuves. Les concours interne et externe sont sans changement. Seuls les quotas de places évoluent.

Les places réservées à l'examen professionnel et au choix doivent s'appuyer sur les nombres de recrutement des Sdis et non sur les concours.

La voie externe actuelle nous semble pertinente mais doit permettre de valoriser les candidats titulaires d'un diplôme plus élevé que le niveau II, sauf à remettre un accès externe en catégorie A avec les difficultés de positionnement opérationnel que l'on connaît.

Les majors et les lieutenants appartenant au même cadre d'emploi, il nous paraît normal, voire évident qu'un major à vocation à évoluer vers le grade de lieutenant.

Sans durée par concours interne, après 4 ou 6 ans par examen professionnel sans quota ou au choix au bout de 8 ans sur TA du sdis.

Il convient, par ailleurs de revoir les quotas d'encadrement des Sdis afin de ne pas verrouiller l'accès au grade supérieur.

Accès au grade de capitaine

Selon les dispositions actuelles (par concours).

Seule la durée dans le grade de lieutenant conditionne l'accès au concours de capitaine.

L'accès au grade de lieutenant par concours : 4 ans et 3 ans de chef de groupe.

L'accès au grade de lieutenant par examen ou au choix : 6 ans

Il faut valoriser les candidats titulaires d'un diplôme plus élevé que le niveau II.

Pour ce faire l'accès au grade de capitaine pourrait s'envisager par un concours sur dossier sans épreuves.

L'autre option consisterait à remettre un accès externe en catégorie A avec les difficultés de positionnement opérationnel que l'on connaît. Dans ce cas, une affectation en centre de secours doit être un passage obligé en début de carrière pour tenir l'emploi de chef de groupe.

Accès au grade de commandant

Il convient de stabiliser l'examen de commandant.

L'augmentation mécanique du nombre de capitaine due à la refonte de la filière de 2001 conduit nécessairement à se «repencher» sur les tableaux d'encadrement des SDIS hors emplois de direction afin de ne pas reproduire à terme le même scénario que pour les majors (reçu/collé).

Accès aux emplois de direction

Après l'examen ou le concours de lieutenant, le concours de capitaine, l'examen de commandant, l'officier de SPP doit passer un concours d'entrée pour accéder aux emplois de direction. Ces formations sont en plus certificatives. Ce parcours du combattant est d'autant moins justifié que les avis de vacances pour les emplois de direction sont bien trop souvent infructueux. Ceci entraîne la nomination d'agents faisant fonctions sur ces emplois.

Nous demandons qu'une véritable GPEC nationale soit mise en place pour les officiers de SPP. Dans un premier temps, il est indispensable que les avis de vacances des emplois de direction puissent être

formulés d'une manière différente afin que les agents formés ainsi que ceux remplissant les critères pour être formés puissent postuler.

Ceci ne peut être qu'une première étape, car d'une manière générale, nous sommes très attachés à ce que les formations soient réalisées pour tenir un emploi, et non pour sélectionner.

De plus, le grade de commandant étant le pré requis pour intégrer les emplois de direction, il faut permettre un accès par une autre voie en cas de blocage dû aux quotas, et notamment dans les sdis de 5^{ème} et de 4^{ème} catégories.

Avancées sociales

En tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons pas être insensibles aux avancées sociales que représenterait une nouvelle refonte de la filière. Cependant, nous ne croyons pas qu'un copier coller d'autres grilles indiciaires plus favorables d'une Fonction publique seraient une solution de nos problèmes spécifiques comme la dangerosité de nos missions pour laquelle nous attendons toujours une véritable reconnaissance.

Si nous dénonçons vivement que systématiquement, notre particularisme professionnel nous pénalise, nous restons totalement attachés à celui-ci car il est le garant de toutes les avancées sociales spécifiques à notre profession. L'article 117 est notre seul levier dérogatoire (intégration prime de feu, bonifications, régime indemnitaire spécifique, déroulement de carrière, etc.).

Les grades et les quotas

Avenir-secours s'est positionné pour une évolution des grades liés aux emplois de direction notamment en ce qui concerne le généralat. Notre position a, par ailleurs, été affichée clairement et porte sur la structure des emplois de direction.

En ce qui concerne les quotas, ceux-ci doivent faire l'objet d'un ajustement et plus particulièrement le calcul de l'effectif de référence ou d'une approche plus adaptée (ratios promu/promouvables) tout en garantissant une cohérence hiérarchique.

De plus certaines organisations syndicales ont annoncé qu'elles souhaitaient supprimer les grades à connotation militaire chez les sapeurs-pompier professionnels.

Nous trouvons cette proposition inacceptable et non négociable. La raison d'être d'un sapeur-pompier professionnel, c'est avant tout son engagement opérationnel. Retirer les galons sur intervention, c'est retirer toute lisibilité de la hiérarchie sur intervention. C'est une position dangereuse pour toute la chaîne de commandement.

Les rémunérations

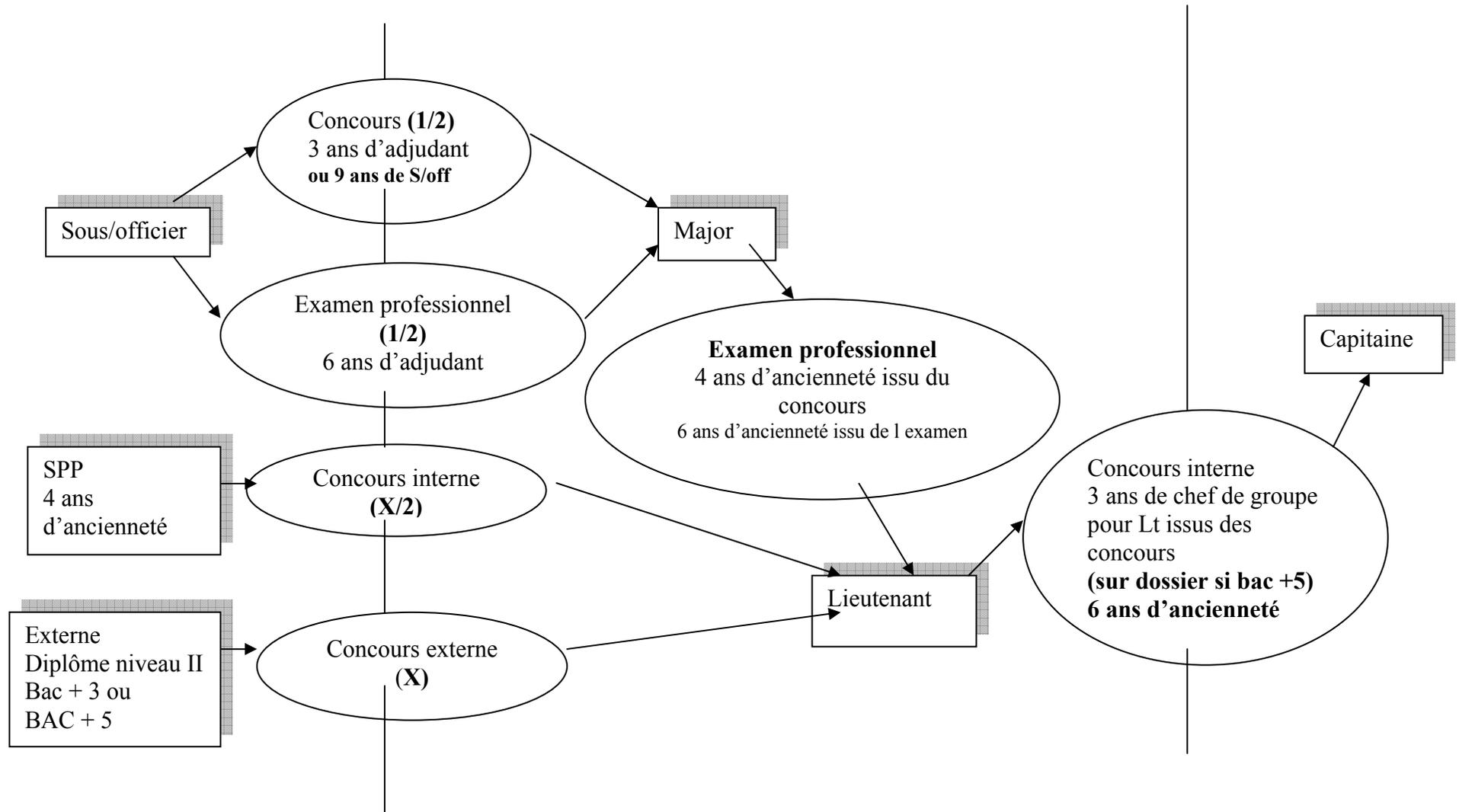
La grille des majors doit être revue en priorité pour assurer un tuilage cohérent avec le haut de la catégorie C, et par conséquence les grilles supérieures, y compris pour les grades accessibles uniquement aux emplois de direction.

Aujourd'hui, il nous semble judicieux de s'inscrire d'une part dans la démarche générale des accords en cours de débats pour les catégories B et A et qui ont déjà aboutis pour certaines filières, et, d'autre part sur les possibilités que pourrait offrir la NBI ZUS ou fonctionnelle.

NB : les lieutenants sont en CII (1990) ils continueront donc à en bénéficier. Pour les majors, étant sur une grille spécifique intermédiaire entre le B et le B+ mais non recrutés en CII, nous demandons un classement en B+ dans nos propositions.

RESUME PROPOSITIONS AVENIR SECOURS CADRE B SPP

(en gras modifications par rapport aux dispositions réglementaires existantes)



La promotion au choix n'est indiquée afin de ne pas surcharger le schéma mais est maintenue selon les dispositions évoquées dans le texte

Refonte filière SPP, propositions CGT

C	Sapeur	IB 298 - 413 Échelle 4	Accès sur concours (niveau V / CAP-BEP) Équipier
	Caporal	IB 299 – 446 Échelle 5	Avancement au grade, FAE Chef d'équipe Équipier, Chef d'équipe
	Caporal en Chef	IB 347-479 Échelle 6	Avancement au grade Équipier, Chef d'équipe
	Sergent	IB 347-499 Échelle 6 + Echelon Spécial	Examen professionnel ou VAE, FAE Chef d'agrès Équipier, Chef d'équipe, Chef d'agrès
	Adjudant	IB 351-529 Échelle des agents de maîtrises principaux	Avancement au grade Chef d'équipe, Chef d'agrès, Chef de groupe
B	Major	IB 306 - 544 Échelle des contrôleurs	Concours interne et examen professionnel + FAE chef de groupe Chef de groupe ; Chef de garde
	Major Principal	IB 367 - 579 Échelle des contrôleurs Principaux	Avancement au grade Chef de groupe, Chef de garde, Chef de centre d'un CPI ou CS, Chef de service fonctionnel
	Major en Chef	IB 393 - 612 Échelle des contrôleurs chef	Avancement au grade Chef de groupe, Chef de garde, Chef de centre d'un CPI ou CS, Chef de service fonctionnel
	Lieutenant	IB 322-558 Échelle des Techniciens Supérieurs	Accès sur concours externe BAC+2, interne et examen professionnel + FAE Chef de groupe Chef de groupe, Chef de garde
	Lieutenant Principal	IB 391-593 Échelle des Techniciens Supérieurs Principaux	Avancement au grade Chef de groupe, Chef de garde, Chef de centre d'un CPI ou CS, Chef de service fonctionnel
	Lieutenant en chef	IB 422-638 Échelle des Techniciens Supérieurs Chef	Avancement au grade Chef de groupe, Chef de garde, Chef de centre d'un CPI ou CS, Chef de service fonctionnel
A	Capitaine	IB 379-750 Échelle des Ingénieurs	Accès sur concours externe BAC+5, interne et examen professionnel + FAE de Chef de colonne Chef de centre d'un CSP, Chef de service opérationnel
	Commandant	IB 541-966 Échelle des Ingénieurs Principaux	Avancement au grade + FAE chef de site Chef de site, Chef de poste de commandement, Chef de groupement
	Lieutenant Colonel	IB 450-966 Échelle des Ingénieurs en Chef de Classe Normale	Avancement au grade Chef de site, Chef de poste de commandement, Chef de groupement, Chef de corps DDSIS
	Colonel	IB 750-HEB Échelle des Ingénieurs en Chef de Classe Exceptionnelle	Avancement au grade Chef de site, Chef de poste de commandement, Chef de corps DDSIS

Catégorie C

Premier cadre d'emplois :

Grade de Sapeur : (Echelle 4 du Décret n°87-1108 du 30 décembre 1987)

Recrutement sur **concours administratif externe**.

Affecté en équipe opérationnelle, le sapeur participe aux missions du SDIS en qualité d'équipier.

Grade de Caporal : (Echelle 5 du Décret n°87-1108 du 30 décembre 1987)

Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) chef d'équipe après nomination

Affecté en équipe opérationnelle, le caporal participe aux missions du SDIS en qualité d'équipier, de chef d'équipe de sapeurs-pompiers

Grade de Caporal en Chef : (Echelle 6 du Décret n°87-1108 du 30 décembre 1987)

Avancement au grade

Affecté en équipe opérationnelle, le caporal en chef participe aux missions du SDIS en qualité d'équipier et de chef d'équipe de sapeurs-pompiers

Deuxième cadre d'emplois :

Grade de Sergent : (Echelle 6 + Echelon Spécial du Décret n°87-1108 du 30 décembre 1987).

Examen professionnel ou VAE (1/4 de l'effectif de référence).

Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) chef d'agrès.

Affecté en équipe opérationnelle, le sergent participe aux missions du SDIS en qualité de chef d'agrès. Il peut également exercer la fonction de chef d'équipe de sapeurs-pompiers, et effectuer les tâches d'équipier.

Grade d'Adjudant : (Echelle des agents de maîtrise principaux du Décret n° 2006-1694 du 22 décembre 2006).

Avancement au grade encadré par un quota (1/12 de l'effectif de référence).

Affecté en équipe opérationnelle, l'adjudant participe aux missions du SDIS en qualité de chef d'agrès. Il peut également exercer la fonction de chef d'équipe de sapeurs-pompiers.

Il peut également après la formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de groupe, exercer la fonction de chef de groupe.

Catégorie B

Premier cadre d'emplois :

Grade de Major : (Echelle des Contrôleurs du Décret n° 2004-104 du 30 janvier 2004).

Concours interne ou examen professionnel.

Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de groupe.

Le recrutement de Major est encadré par un quota (1/20 de l'effectif de référence).

Affecté en équipe opérationnelle, le major participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le Major, en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Grade de Major Principal : (Echelle des Contrôleurs Principaux du Décret n° 2004-104 du 30 janvier 2004).

Avancement au grade encadré par un quota.

Le major principal participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le major principal en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Le major principal peut exercer les fonctions de chef de centre de 1^{ère} Intervention ou de chef de centre de secours.

Grade de Major en Chef : (Echelle des Contrôleurs Chef du Décret n° 2004-104 du 30 janvier 2004).

Avancement au grade encadré par un quota.

Le major en chef participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le major en chef en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Le major en chef peut exercer les fonctions de chef de centre de 1^{ère} Intervention ou de chef de centre de secours.

Catégorie B

Deuxième cadre d'emplois :

Grade de Lieutenant : (Echelle des Techniciens Supérieurs du Décret n°95-29 du 10 janvier 1995).

Recrutement sur **concours administratif externe** (BAC + 2) + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de groupe.

Recrutement par **concours interne** + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de groupe.

Recrutement par **examen professionnel** + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de groupe.

Le recrutement de lieutenant est encadré par un quota.

Le lieutenant participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le lieutenant, en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Grade de Lieutenant Principal : (Echelle des Techniciens Supérieurs Principaux du Décret n°95-29 du 10 janvier 1995).

Avancement au grade encadré par un quota.

Le lieutenant principal participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le lieutenant principal en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Le lieutenant principal peut exercer les fonctions de chef de centre de 1^{ère} Intervention ou de chef de centre de secours.

Grade de Lieutenant en Chef : (Echelle des Techniciens Supérieurs Chef du Décret n°95-29 du 10 janvier 1995).

Avancement au grade encadré par un quota.

Le lieutenant en chef participe aux missions du SDIS en qualité de chef de groupe.

Le lieutenant en chef en qualité de chef de garde, est responsable de la gestion des moyens du centre d'incendie et de secours pour maintenir le potentiel opérationnel.

Le lieutenant en chef peut exercer les fonctions de chef de centre de 1^{ère} Intervention ou de chef de centre de secours ou chef de centre de secours principal.

Catégorie A

Grade de Capitaine : (Echelle des Ingénieurs du Décret n°90-126 du 9 février 1990)

Recrutement sur **concours administratif externe** (BAC + 5) + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de colonne.

Recrutement par **concours interne** + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de colonne.

Recrutement par **examen professionnel** + la Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de colonne.

Le recrutement de lieutenant est encadré par un quota.

Les capitaines coordonnent les opérations et dirigent selon leurs qualifications, les personnels et les moyens mis en œuvre dans les missions dévolues au SDIS.

Ils peuvent exercer des fonctions de chef de colonne, des fonctions de chef de centre de secours, de chef de centre de secours principal, ou de chef de service dans un centre, un groupement ou une sous-direction, des fonctions techniques, administratives et de formation peuvent leur être confiées.

Grade de Commandant : (Echelle des Ingénieurs Principaux du Décret n°90-126 du 9 février 1990).

Avancement au grade encadré par un quota.

Formation d'Aptitude à l'Emploi (FAE) de chef de site.

Les commandants sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions de leur autorité d'emploi. Ils assurent des tâches de conception, d'encadrement, et de commandement des personnels placés sous leur autorité.

Ils peuvent occuper des fonctions de chef de site, de chef de groupement, de chef de sous-direction.

Grade de Lieutenant Colonel : (Echelle des Ingénieurs en Chef de Classe Normale du Décret n°90-126 du 9 février 1990).

Avancement au grade par un quota.

Ils sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions de leur autorité d'emploi. Ils assurent des tâches de conception, d'encadrement, et de commandement des personnels placés sous leur autorité.

Ils peuvent occuper des fonctions de chef de site, de chef de groupement, de chef de sous-direction, chef de corps, DDSIS.

Grade de Colonel : (Echelle des Ingénieurs en Chef de Classe Exceptionnelle du Décret n°90-126 du 9 février 1990)

Avancement au grade encadré par un quota.

Ils sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions de leur autorité d'emploi. Ils assurent des tâches de conception, d'encadrement, et de commandement des personnels placés sous leur autorité.

Ils peuvent occuper des fonctions de chef de site, de chef de groupement, de chef de sous-direction, chef de corps, DDSIS.

Pour la CFDT, à l'origine de cette auto-saisine du CSFPT en février 2007, il s'agissait à travers cette réflexion sur une nouvelle architecture de la filière SPP :

- d'ancrer définitivement celle-ci dans la FPT,
- de suivre les logiques de construction de la FPT tout en prenant en compte les spécificités et les besoins des SPP.

Pour la CFDT, cela passait nécessairement par :

- la remise à plat de la catégorie « C » afin de supprimer les échelles spécifiques pour revenir aux échelles normées 5 et 6 et d'obtenir le même plafonnement en échelle 6 que pour la filière technique et la police municipale.
- La reconnaissance d'une réelle catégorie « B » qui ne peut plus être une simple sortie pour certains « C » et le passage obligatoire pour accéder en « A ». Cela nécessite à la fois de faire passer les adjudants actuels en « B » et les lieutenants en « A ».
- Une entrée directe possible en catégorie « A ».
- Une réflexion de fond sur l'adéquation entre cette nouvelle architecture et les fonctions opérationnelles et fonctionnelles.

C'est pourquoi la CFDT avait proposé une construction en 3 cadres d'emplois :

- en « C », adjoint Incendie-Prévention-Secours,
- en « B », technicien Incendie-Prévention-Secours,
- en « A », ingénieur Incendie-Prévention-Secours.

Pour la CFDT, les objectifs sont largement atteints. Elle se félicite des résultats obtenus qui intègrent même la logique de construction de la nouvelle catégorie « B » qui se négocie actuellement avec le Ministère de la Fonction Publique.

Ainsi, après les crispations de la fin 2006 et du début de l'année 2007, le CSFPT a permis à chacun, organisations syndicales-employeurs-Direction de la Sécurité Civile, de s'exprimer et de trouver un consensus dans l'intérêt du service public et des SPP.

Ce travail renforce une nouvelle fois le CSFPT est, pour la CFDT, une bonne illustration de cette nouvelle mission confiée au CSFPT par la loi du 19 février 2007 d'être le lieu de dialogue de la FPT.

De même, il peut être une illustration de cette nouvelle possibilité de négociation ouverte par les accords de « Bercy » signé en juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Ce sera à chacun d'entre nous de se saisir de cette opportunité sur bien d'autres sujets.

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP et VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ans après sa création"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALES, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS, ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT "**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **"ETUDE SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009
20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2/FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org