



**PROPOSITIONS DE LA FA/SPP-PATS, LA CFDT ET
SUD
SUR LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS
PROFESSIONNELS.**

Éléments de contexte :

1- Les travaux du CSFPT

Lorsqu'en 2007 le CSFPT s'est auto-saisi du dossier relatif à la filière SPP, les deux éléments essentiels repérés comme facteurs de déséquilibre pour notre profession étaient les suivants :

- 1) La situation des chefs d'agrès (responsables de l'ensemble des missions opérationnelles qui leur sont confiées), commandants des opérations de secours en l'absence d'un chef de groupe .

Cet emploi est couvert par trois grades :

- Certains caporaux – titulaires de l'unité de valeur DIV 2 (interventions diverses de type inondation, ascenseur bloqué..) et SAP 2 (Secours à Personnes).

- Les sergents et les adjudants, titulaires de la FAE de chef d'agrès complète incluant notamment les missions de chef d'agrès des engins de lutte contre l'incendie.

Tous peuvent tenir l'emploi de chef d'agrès VSAV et VTU. Les sous-officiers ont pour leur part la possibilité de tenir tous les emplois de chef d'agrès sur tous les engins.

Compte tenu des effectifs concernés (le nombre de sous officiers professionnels pouvant théoriquement atteindre le nombre de SPP de catégorie C grâce aux quotas définis par le décret 2001-683), l'emploi de chef d'agrès des engins de lutte contre l'incendie n'est tenu que très occasionnellement par la plupart des sous-officiers. Ainsi, dans la grande majorité des SDIS, les sergents et sergents chefs ne peuvent occuper cette fonction tant qu'un adjudant ou adjudant chef est de garde dans leur équipe.

- 2) L'accès à la catégorie B et le déroulement de carrière dans cette catégorie.

Difficilement reconnu dans un grand nombre de Sdis, le grade de major est rapidement devenu un grade à vocation administrative, alors qu'à l'origine, avec l'emploi de chef de garde et de chef de groupe, les majors auraient dû se voir confier des missions en garde opérationnelle. Le quota maximum de major n'a jamais été atteint pour trois raisons au moins :

- le peu d'attrait pour le poste (service hors rang...)

- le faible écart indemnitaire (IB 529 + 16 Pts de NBI pour les adjudants, IB 560 pour les majors)

- la difficulté des épreuves notamment pour ce qui concerne l'admissibilité.

Au final, peu d'adjudants intègrent ce grade de major, ce qui contribue au blocage de l'évolution de carrière des sous-officiers vers la catégorie B.

Pour ceux qui ont la chance d'accéder à cette catégorie, la seule perspective de déroulement de carrière consiste à intégrer le grade de lieutenant (pour tenir les mêmes emplois – chef de garde et chef de groupe), après examen professionnel dans des conditions très restrictives. En résumé, peu ou pas de progression de carrière en catégorie B et aucune perspective d'intégrer la catégorie A.

Pour tenter d'apporter des réponses cohérentes à cette problématique dans le cadre des dispositions appliquées dans la Fonction Publique Territoriale, le CSFPT a confié à la FS3, chargée des affaires statutaires, le soin de présenter un rapport sur ce sujet.

Les propositions formulées par cette formation spécialisée (sous présidence de la CFDT) reprises dans le rapport soumis en séance plénière du CSFPT le 4 février 2009 ont reçu un avis favorable à l'unanimité des membres présents moins deux abstentions (CGT et CGC).

2- Les dispositions prévues par le décret n° 2010-329 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Depuis 2009 ce dossier n'a guère avancé, la refonte de la catégorie B dans la fonction publique a permis de relancer la réflexion dans le cadre des dispositions prévues par le décret 2010-329 qui fixe notamment l'échéance d'application de ces dispositions au 1^{er} janvier 2012.

Dans ce contexte, nos trois organisations se sont rassemblées afin de défendre une position commune cohérente pour l'ensemble de la filière et intégrant tous les éléments de contextes ci-dessus.

Notre réflexion s'appuie donc à la fois sur les travaux menés en auto-saisine par le CSFPT et sur les dispositions décrites par le décret cadre du 22 mars 2010, elle concerne donc non pas exclusivement la catégorie B, mais également la catégorie C et, dans une moindre mesure, la catégorie A.

NOS PROPOSITIONS :

Catégorie C

C1 (Echelle 4) - Sans changement par rapport aux dispositions actuelles :
Concours externe sur épreuve accessible aux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau V et aux sapeurs-pompiers non professionnels (SPV).
Emploi d'équipier.

C2 (Echelle 5) - Sans changement par rapport aux dispositions actuelles :
Avancement au grade de caporal après trois ans d'ancienneté.
Emploi de chef d'équipe.

C3 (Echelle 6 IB 529) - Modifications par rapport à la situation existante :
Création de l'emploi de chef d'agrès moins de deux équipes.
IB terminal 529 compte tenu du niveau de responsabilité et d'autonomie de l'emploi.
Allongement de la durée nécessaire pour passer du C2 au C3.

Catégorie B

B1 : IB terminal 576 (décret 2010-329).

Recrutement interne uniquement compte tenu de l'expérience opérationnelle requise.

Création de l'emploi de chef d'agrès deux équipes et plus. Emploi de Chef de garde.
Mesures transitoires : intégration selon échancier des titulaires de la FAE complète de chef d'agrès. L'échancier sera déterminé en fonction d'éléments objectifs permettant une intégration en cohérence avec les contraintes budgétaires et opérationnelles.
La prise en compte de la pyramide des âges mérite une attention particulière dans la problématique des mesures transitoires.

B2 : IB terminal 614 (décret 2010-329).

Recrutement concours externe niveau III

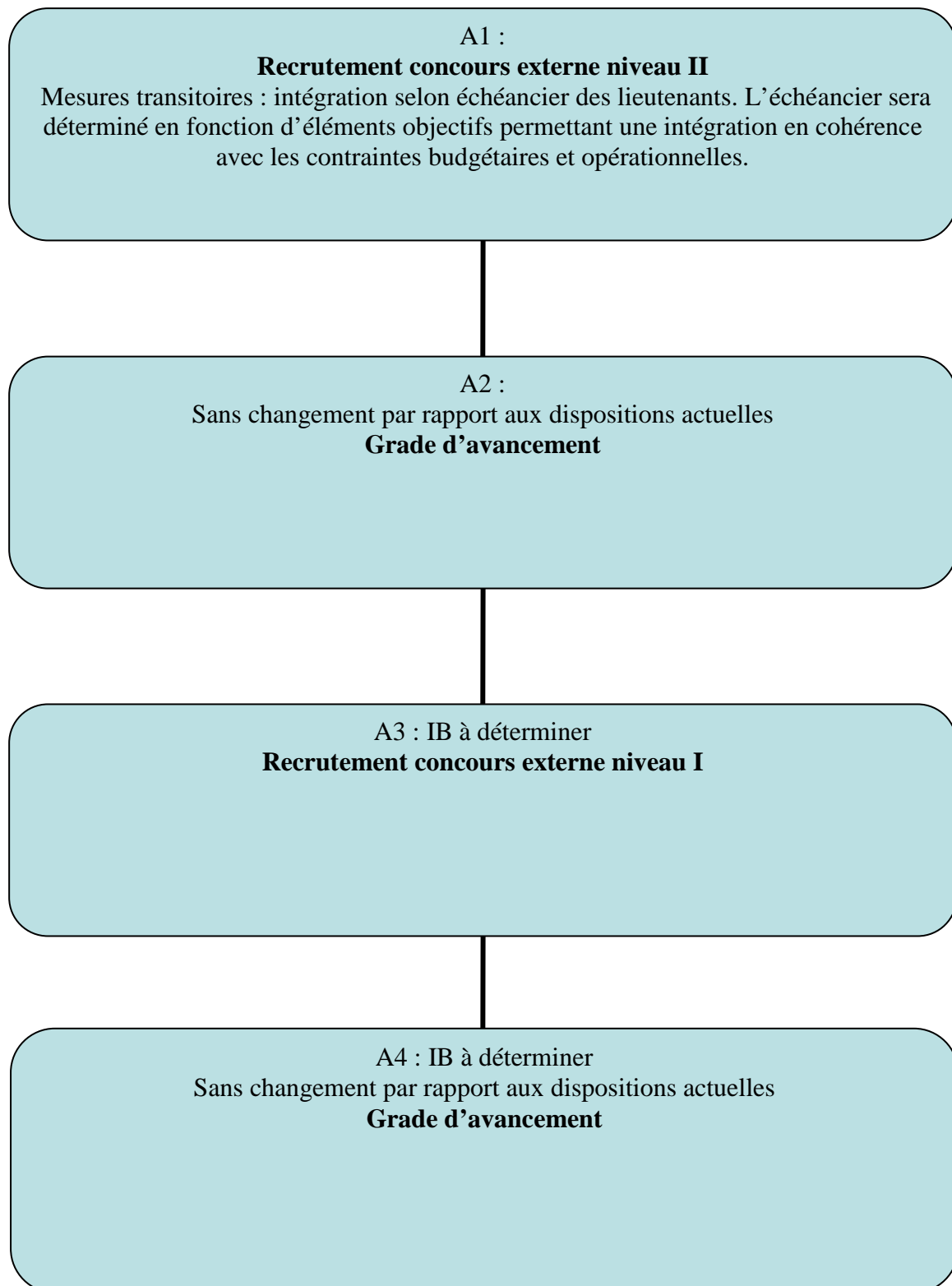
Emploi de chef de groupe, chef de garde, chef de service, adjoint chef de CIS...
Mesures transitoires : intégration selon échancier des chefs de groupe
L'échancier sera déterminé en fonction d'éléments objectifs permettant une intégration en cohérence avec les contraintes budgétaires et opérationnelles.
La prise en compte de la pyramide des âges mérite une attention particulière dans la problématique des mesures transitoires.

B3 : IB terminal 660 (décret 2010-329).

Grade d'avancement

Emploi de chef de CIS.
D'autres emplois fonctionnels (préventionnistes, prévisionnistes, encadrement des CTA CODIS...) sont également associés à la catégorie B.

Catégorie A



SYNTHESE ET CONCLUSION

Notre réflexion intègre donc toutes les dispositions du décret n° 2010-329 hormis celle qui concerne le recrutement au premier grade de la catégorie B.

L'emploi de chef d'agrès d'engins de lutte contre d'incendie requiert une indispensable compétence de terrain.

Ces interventions, qui représentent en moyenne de 10 à 15 % du volume opérationnel annuel des Sdis (une proportion donc assez faible), sont pourtant celles qui entraînent le plus grand nombre d'accidents, voire de décès, parmi les intervenants.

Les contraintes de cet emploi nous apparaissent comme tout à fait spécifiques ; en effet, le chef d'agrès dès son arrivée sur les lieux de l'intervention doit :

- Analyser seul la situation (des personnes sont-elles en danger, quels sont les risques de propagation du sinistre, quels sont les risques spécifiques, quels sont les biens à protéger en priorité... ?) ;
- Prendre des décisions essentielles pour la suite de l'intervention en un temps très court (souvent moins d'une minute) sans pouvoir concerter un supérieur.
- Veiller en permanence à la sécurité de l'ensemble des personnels qui agissent sous son autorité (de 6 à 8 personnes) ;
- Coordonner l'action des autres moyens engagés (échelle aérienne, ambulance...) dans l'attente de l'arrivée du chef de groupe qui lui succédera en tant que commandant des opérations de secours dès son arrivée sur les lieux de l'intervention.

Permettre aux chefs d'agrès de moins de deux équipes d'observer pendant plusieurs années, les compétences exprimées par leurs collègues chefs d'agrès d'engins de lutte contre l'incendie en matière de gestion opérationnelle et de commandement nous semble également indispensable, compte tenu de la faible occurrence de ce type d'intervention.

Nous considérons également que compte tenu des éléments décrits ci-dessus, l'emploi de chef d'agrès d'engins de lutte contre l'incendie relève sans ambiguïté d'un cadre d'emploi de catégorie B.

Nous pensons ainsi répondre, au travers de ces propositions, aux impératifs de service public qui s'imposent à notre filière tout en respectant l'esprit du décret du 22 mars 2010.

