

AUTOPSIE DU PROTOCOLE

Signé par la FNSPF,
FO, CFTC, UNSA et
CGC



Révélation sur l'assassinat de la filière SPP

Analyse
CFDT - FA - CGT

Conformément aux engagements du Président de la République du 17 mars 2011, une réflexion de haut niveau s'est engagée entre le Gouvernement et la dynamique des acteurs de la sécurité civile afin d'avancer dans la modernisation de la filière des sapeurs pompiers pour toutes les catégories.

Le protocole révèle que depuis le 17 mars 2011, le ministère négocie la filière en dehors de toute représentativité syndicale légale.

Un accord a pu être obtenu autour de propositions concrètes et innovantes. Il s'articule autour de 4 objectifs :

- Rénover la filière sapeurs pompiers pour garantir un meilleur service
- 2. Offrir une carrière attractive pour les sapeurs-pompiers devenus « acteurs » de leur carrière dans le cadre d'un véritable parcours qualifiant ;
- 3. Offrir des possibilités d'évolution aux sapeurs pompiers en place en meilleure adéquation avec leurs missions.
- 4. Prendre en compte le contexte budgétaire difficile rencontré par les collectivités territoriales.

La réforme n'a qu'un seul objectif, réduire la masse salariale des SDIS. La filière SPP est sacrifiée sur l'autel de l'austérité sans rechercher d'autres pistes de financements comme le suggère le Président de l'ADF.

Dans ce sens, plusieurs orientations ont été retenues :

1. UNE MEILLEURE ADEQUATION DES FORMATIONS ET DES MISSIONS :

Les parties signataires de cet accord souhaitent conjointement revoir, pour l'ensemble de la filière, la règle actuellement en vigueur selon laquelle l'avancement de grade est conditionné par la validation préalable d'une formation d'adaptation aux emplois tenus par les sapeurs-pompiers du grade supérieur.

Les signataires : CFTC, FO, UNSA représentent 39% des voix du Conseil supérieur. La CGC n'est plus représentative depuis 2008 et la FNSPF, association loi de 1901 n'a pas vocation à participer aux négociations avec le gouvernement.

La situation actuelle, qui a vu une déconnexion de la formation et des missions afférentes à chaque grade, a conduit à une surqualification incompatible avec une chaîne de commandement efficace et est une source de frustration pour les agents.

La réforme vise directement à réduire drastiquement le nombre de sous-officiers.

Cette inversion favorisera la rationalisation de la gestion des cadres d'emplois.

Cette rationalisation qui consiste à faire des économies ne s'applique dans ce projet que pour les catégories C et B.

Dès lors, il est proposé de ne prévoir une formation qu'après l'accession au grade.

2. UN RECRUTEMENT PRIVILEGIE POUR LES SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES

Dans le prolongement de l'adoption de la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique, il convient de favoriser le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires dont la qualité de l'activité est reconnue.

Cette disposition n'est que la stricte application du cadre général de la Fonction Publique.

Il existe déjà : accès privilégié au concours depuis 2001 (50% des postes à pourvoir).

A cet effet, il est prévu la création d'un recrutement sans concours au grade de sapeur de 2e classe en sus du recrutement par concours au grade de sapeur de 1ère classe.

Leur passage au grade de sapeur de 1ère classe pourra s'envisager **dès deux ans**, sous réserve de satisfaire aux épreuves d'un examen professionnel.

La création effective du grade de sapeur de 2e classe interviendra au cours du 1^{er} semestre 2013.

3. UNE CARRIERE PLUS ATTRACTIVE POUR LES CAPORAUX

Afin de valoriser la technicité des caporaux, il est proposé de créer un nouveau grade de caporal chef doté d'une grille indiciaire plus intéressante terminant à l'indice brut 479.

Les caporaux bénéficiant de l'appellation de caporal-chef la garderont à titre individuel.

Des modalités de reclassement permettront de prendre en compte l'expérience des caporaux actuels.

4. UN NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS VALORISE DE SOUS-OFFICIERS

Les sous-officiers, sergents et adjudants, seront désormais clairement identifiés au sein d'un cadre d'emplois unique : les sous-officiers.

Ce cadre d'emplois donne vocation à exercer des missions de chef d'agrès « une équipe » et « tout engin » respectivement réservées aux sergents et aux adjudants. **Il est doté d'une grille indiciaire attractive, culminant à l'indice brut 529 pour les adjudants, les sergents culminant eux-mêmes à l'indice brut 499.**

Il sera alimenté par les caporaux et caporaux-chefs ayant démontré leurs capacités à exercer les missions dévolues à ce cadre d'emplois au terme d'un parcours qualifiant réussi.

L'avancement entre les deux grades se fera par application **d'un ratio « promu/promouvable ».**

L'entrée dans le cadre d'emplois se fera par **la voie du concours interne**, de l'examen professionnel et du choix.

5. UNE CATEGORIE B S'INSPIRANT DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE TOUT ENRESPECTANT LES SPECIFICITES DE LA FILIERE.

La catégorie B se décompose en trois grades (lieutenant de deuxième classe, de première classe et hors classe).

L'expérience des hommes et des interventions requise pour l'encadrement opérationnel confié aux actuels majors et, partant, aux futurs lieutenants de 2e classe, ne peut être compensée par la formation initiale délivrée aux jeunes recrues issues d'un concours externe. **Cette voie de recrutement, prévue par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, ne sera pas proposée par le statut particulier.**

Entrainerait 2 niveaux de rémunération pour le même emploi. Pour des raisons financières, cette disposition amènerait à favoriser le recrutement des SPV locaux au détriment des recrutements par voie de mutation.

Dérogation inenvisageable par rapport aux autres filières de la FPT qui prévoient 4 années minimum avec un examen ou 10 ans au choix.

Générosité qui devrait vous permettre d'accepter votre condition de C/ch de carrière, et acheter votre silence. La création du nouveau grade entraînera par effet mécanique un allongement de la carrière.

Jusqu'au 5^{ème} échelon les C/ch ne bénéficieront pas de la nouvelle grille des C/ch.

L'indice culminant des adjudants et déjà au 529.

Avec perte de NBI de 16 points (gain de 4 points au final).

Superposition des ratios sur les quotas. Les quotas seraient définis par décret mais les ratios fixés dans chaque SDIS. En fonction des choix financiers des SDIS, cette mesure pourrait inciter une utilisation importante d'un encadrement de sous-officiers volontaires.

La réapparition du concours que la profession avait fait disparaître en 2001 s'oppose à un déroulement de carrière linéaire en catégorie C jusqu'à l'indice 529.

Le décret visé ne devrait concerner que la catégorie B. Aujourd'hui c'est la lapidation des personnels de catégorie C.

En revanche, un recrutement par voie **de concours externe dans le deuxième grade du cadre d'emplois** (lieutenants de 1^e classe) est créé.

Dans cet esprit, la réorganisation des épreuves de recrutement sera conduite en vue de valoriser les candidats dont le parcours professionnel est riche et abouti.

Enfin, une révision de la formation initiale sera engagée dans les plus brefs délais pour développer les stages de mises en situation opérationnelle de nature à favoriser un commandement adapté des centres de secours composés de collègues très expérimentés, dont l'organisation s'appuie sur la complémentarité entre sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Des modalités transitoires privilégiées ouvriront ce cadre d'emplois rénovés aux adjudants sous certaines modalités. De même, le grade de lieutenant de 1^{ère} classe sera ouvert sous certaines conditions aux actuels majors.

6. UNE CATEGORIE A AU RECRUTEMENT DIVERSIFIE

Afin de diversifier les voies de recrutement en catégorie A pour attirer des profils diversifiés, il est retenu d'organiser **un concours externe de capitaine ouvert aux titulaires d'un bac +3.**

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les lieutenants aujourd'hui en fonction, il est prévu que de façon transitoire pendant 3 ans, la répartition entre les voies de recrutement sera adaptée pour privilégier l'accès au grade de capitaine des lieutenants du cadre d'emplois actuel qui justifieront au 1^{er} janvier de l'année du concours, de trois ans de services effectifs cumulés dans leur grade.

7. PAR AILLEURS, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE A :

- Mettre en adéquation **les quotas opérationnels avec la réforme de la filière ;**

- **Adapter la prime de responsabilité** pour garantir le niveau actuel de rémunération des sapeurs-pompiers ;

- Aborder la modernisation de tous les cadres d'emplois des services de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers en vue de rendre ces métiers plus attractifs dans un contexte de pénurie croissante ;

- **Examiner la situation des personnels servant les CTA/CODIS (centre de traitement de l'alerte / centre opérationnel départemental des services d'incendie et de secours)** au sein d'un groupe de travail afin d'étudier les moyens d'une reconnaissance des emplois dans le cadre du parcours qualifiant ;

- Engager le chantier de révision de l'organisation et du contenu de la formation pour l'ensemble des cadres d'emplois de la filière ;

- Envisager les modalités d'application de l'accord cadre « Santé et sécurité au travail » du 20 novembre 2009 en considération des spécificités du métier de sapeur-pompier.

Quelle incohérence avec le paragraphe précédent ! Il s'agit bien du même emploi : chef de groupe.

Les lieutenants recrutés à niveau BAC + 3 ne sont pas reconnus à leur niveau de qualification et pire seraient réintégrés dans un cadre d'emploi reconnu par le décret cadre en BAC + 2.

Nous demandons l'intégration des lieutenants en catégorie A.

Niveau de recrutement des lieutenants actuels !!!

Le gouvernement s'apprête à réviser les quotas pour adapter les fonctions par rapport à la nature des interventions.

Expl : l'incendie ne représente que 8 % des interventions, donc, le nombre d'adjudants sera adapté en conséquence.

Adaptation en effet nécessaire : l'application de la grille indiciaire des agents de maîtrise principaux de la filière technique aux adjudants entraînant une baisse de l'indice brut moyen du grade qui définit la prime de responsabilité.

Nos organisations syndicales n'ont pas attendu la parution de ce protocole pour engager une véritable consultation nationale des personnels CTA CODIS.

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre du présent protocole, les signataires s'engagent à mettre en place un comité de suivi qui se réunira d'ici à la fin de l'année 2011.

Découvrez l'ensemble des annexes précisant les modalités de recrutements, conditions d'accès aux grades C-B-A, création du grade de C/ch, création du grade de S/Off, les dispositions transitoires et nos propositions CFDT, FA, CGT sur les sites de nos organisations : <http://www.cfdt.fr> <http://www.cgtdessdis.com> <http://www.faspp-pats.org>

VENEZ NOMBREUX SIGNER LA PETITION SUR : <http://www.sapeurpompierpétition.com/>