



POUR UNE FILIERE SAPEURS- POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Séance Plénière du 30 juin 2021

**Rapporteurs :
Karim LAKJAA
Sébastien BOUVIER et Alain DARMEY**

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

Sommaire

AVANT-PROPOS	5
I. LES ENJEUX IDENTIFIES LORS DU RAPPORT CSFPT 2009 ET DE L'ETAT DES LIEUX REALISE EN 2018.....	6
A. Derniers états des effectifs n'ayant pas bénéficié des mesures transitoires	8
B. Les quotas d'encadrement	15
C. Les constats de la fin de la période dite « transitoire » achèvement au 31/12/19	16
D. Enjeux identifiés	17
1. Personnels de catégorie C.....	17
2. Personnels de catégorie B.....	18
3. Personnels de catégorie A.....	18
4. Personnels des cadres d'emplois de santé.....	19
II. LES EVOLUTIONS DES MESURES PERENNES DE LA FILIERE 2012	24
A. Quelles conséquences pour l'organisation opérationnelle avec la fin des mesures transitoires.....	24
1. Accès et évolution de carrière au grade de sapeur	24
2. Accès et évolution de carrière au grade de caporal.....	25
3. Accès et évolution de carrière au grade de sergent.....	26
4. Accès et évolution de carrière au grade d'adjudant	28
5. Accès et évolution de carrière au grade de lieutenant.....	29
B. Dans quelles mesures, les éléments statutaires ont-ils contribué à fragiliser la filière	30
1. Grilles indiciaires.....	30
2. Missions et régime indemnitaire.....	32
3. Des difficultés pour la filière SSSM non résolues lors de la réforme de 2016	34
C. La comparaison entre la filière SPP et les autres filières : Police Municipale, filière administrative et filière Technique.....	37
III. UNE FILIERE STABILISEE ET ATTRACTIVE	45
A. La catégorie C.....	45
1. Structuration	45
2. Recrutement.....	46
3. Avancement.....	46
B. La catégorie B.....	47
1. Structuration	47
2. Recrutement.....	47
3. Avancement.....	48
C. La catégorie A.....	50
1. Une catégorie A inchangée	50
2. Aménagements pour la filière SSSM.....	50
PROPOSITIONS DU RAPPORT.....	53

CONCLUSION..... 54

ANNEXES..... 55

Avant-propos

Dans la suite du rapport “Etat des lieux de la filière Sapeurs-Pompiers” adopté à l’unanimité par le CSFPT, lors de la séance du 17 octobre 2018, les membres du CSFPT ont souhaité apporter une suite à ce rapport compte tenu des éléments d’analyse qu’ils avaient mis en lumière.

Si la filière de 2012 et les dispositions d’harmonisation des grilles avec PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) ont permis d’affirmer totalement l’ancrage de cette filière au sein de la FPT, celle-ci rencontre toujours des difficultés pointées au niveau de son architecture fonctionnelle et opérationnelle au sein de ses différents cadres d’emplois.

Si l’articulation grade emploi trouve son équilibre dans la catégorie A, par contre, les catégories B et C font face à beaucoup de difficultés d’application dans l’aspect opérationnel.

Avant l’issue des sept années de mesures transitoires qui s’achevaient le 31 décembre 2019, les évaluations de la filière et les nombreuses alertes des organisations syndicales représentatives ont amené les sapeurs-pompiers à intégrer dans leurs revendications les éléments relatifs à leur carrière.

En mars 2019, débutait un mouvement social qui a été l’un des plus longs de la corporation dont un des points de crispation concernait l’organisation de la Sécurité Civile en pointant le “déroulement de carrière”.

Face à de nombreuses incertitudes, les organisations syndicales représentatives, ont provoqué l’ouverture d’une réflexion globale sur cette filière, consécutivement au constat qu’encore trop de SDIS risquaient de ne pas être au rendez-vous à la fin des mesures transitoires au 1er janvier 2020.

Le 10 juillet 2019, le Président du CSFPT en présence de plusieurs membres de cette instance a rencontré des représentants de l’intersyndicale SPP afin d’échanger sur ses revendications.

A cette occasion, le Président de la Formation spécialisée n°3 questions statutaires a proposé la mise en œuvre d’une autosaisine sur les aspects statutaires de la filière SPP. Cette proposition prend aujourd’hui la forme du présent rapport.

Après les premières auditions, et confronté à une crise sanitaire, ce rapport trouve son opus alors que les mesures pérennes qui devraient s’appliquer uniformément sur le territoire national, le sont partiellement et laissent place, çà et là, à des insécurités juridiques.

Cela pourrait démontrer la nécessaire réflexion sur des modifications des dispositions statutaires dans un temps qui pourrait être court pour effectivement stabiliser durablement cette filière, le déroulement de carrière afin de porter une cohérence et un sens à l’évolution de carrière de ces agents en apportant les garanties nécessaires pour assurer l’opérationnalité de la Sécurité Civile française.

I. Les enjeux identifiés lors du rapport CSFPT 2009 et de l'état des lieux réalisé en 2018

En 2009, après une auto saisine du CSFPT, la FS3 a rédigé un rapport dont l'objet était de comprendre quels étaient les problèmes de la filière SPP, et de porter une meilleure intégration dans la FPT des pompiers professionnels des SDIS.

Les travaux avaient permis de formuler des propositions qui avaient recueillies un avis favorable des membres de la FS3. Certaines propositions qui n'avaient pas été retenues avaient été annexées au rapport.

Trois principes avaient guidé la réflexion :

- Faire des propositions statutaires qui soient en adéquation avec les missions et les métiers exercés par les agents.
- Inscrire les SPP dans le droit commun de la FPT, l'inscription dans le droit commun permet d'assurer la prise en compte des évolutions statutaires à venir.
- Affirmer la faible incidence financière de la mise en place de mesures portées par les propositions.

Au 1er Janvier 2006 les SDIS comptaient 37 938 SPP.

Au 31 décembre 2019, les SDIS comptaient 40 769 SPP.

Les propositions issues du rapport de 2009 :

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 1er 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 2ème grade après 5 ans dans celui-ci. L'indice brut terminal (échelle 6) serait de 499.
- 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 ci-après.
- Reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur.

Proposition pour la catégorie B en 3 grades :

- Premier grade :

Accès par concours interne ou promotion interne. Recrutement interne au choix pour le 3ème grade de la catégorie C et examen professionnel pour le 2ème, sous la condition d'accomplir ensuite la FAE de chef d'agrès.

La mise en place d'un recrutement externe pouvait être envisagée dès lors que le contenu du BAC professionnel sécurité serait mieux adapté aux missions de ce cadre d'emplois.

Les agents titulaires de la FAE et qui avaient vocation à être bénéficiaires de la NBI d'ici 7 ans pourraient ensuite être intégrés progressivement pendant cette période.

-Deuxième grade :

Le recrutement externe serait à BAC + 2.

L'avancement se ferait entre le 1er et le 2ème grade, soit au choix après 1 an d'ancienneté dans le 6ème échelon du 1er grade + FAE chef de groupe ; soit, par promotion interne après un examen professionnel, sous la condition d'avoir atteint le 4ème échelon et de justifier d'1 an d'ancienneté dans cet échelon. 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.

-Troisième grade :

Grade d'avancement du 2ème grade, soit au choix sous la condition d'avoir atteint le 6ème 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 5ème échelon et de justifier de 2 ans d'ancienneté dans cet échelon.

Proposition pour la catégorie A :

La tendance majoritaire est de demander un recrutement externe au 1er 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 enjeux identifiés lors de l'état des lieux réalisé en 2018

Avant la filière de 2012, les SPP devaient être titulaires d'unités de valeurs et d'une ancienneté dans leur grade, avant de pouvoir prétendre à une nomination dans le grade supérieur. La modification de cette disposition, en fixant de former les agentes et agents postérieurement à leur nomination, a de fait créé un "stock" d'agents titulaires des formations et qui exerçaient les missions pour lesquels ils étaient formés. Formés et exerçant les missions, ils devaient être nommés au grade supérieur.

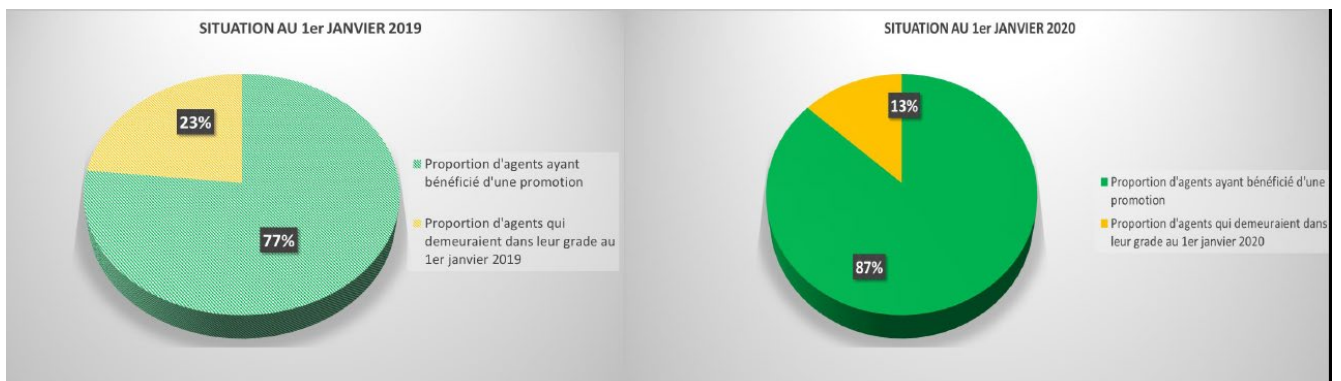
Les décrets de 2012, ont prévu une possibilité de promotion au grade supérieur de l'ensemble de ces agents, au titre des mesures transitoires qui s'étalent sur une période de plus de 7 années.

Lors des auditions réalisées pour l'élaboration de l'état des lieux de 2018, nous avons constaté que l'atteinte de l'objectif de « nommer tous les agents faisant fonction », à la fin des mesures transitoires de la filière était liée à des choix à l'échelon départemental :

- politiques : une validation politique permet de répondre aux objectifs avec un impact économique assumé et supporté par le SDIS et le conseil départemental.
- économiques : un refus politique prétextant une conjoncture économique défavorable ne permet pas la nomination des agents.
- organisationnels : le choix organisationnel est étayé par le maintien d'une pyramide de grades et d'encadrement qui n'est pas lié à la contrainte d'une restriction budgétaire.

A. Derniers états des effectifs n'ayant pas bénéficié des mesures transitoires

Parmi les personnels de catégorie C de la filière SPP, sur un effectif de 20 854 personnels en 2013 (Extrait rapport CSFPT 2018), hormis certains SDIS qui ont pris des dispositions particulières, les effectifs qui ont perdu le 1er janvier 2020 leurs aptitudes opérationnelles étaient les suivants :



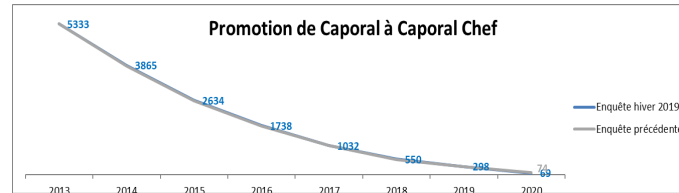
Exemple : Au 1^{er} janvier 2019, il restait 23% des agents promouvables au titre des mesures transitoires.

Exemple : Au 1^{er} janvier 2020, il restait 13% des agents promouvables au titre des mesures transitoires.

(Extrait Bilan fin 2019 Filière DGSCGC)

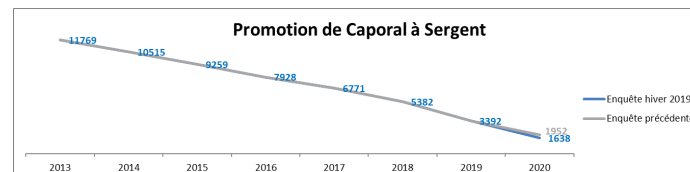
Promotion de Caporal à Caporal Chef

	Enquête hiver 2019	Enquête précédente
2013	5333	5333
2014	3865	3845,675
2015	2634	2620,83
2016	1738	1729,31
2017	1032	1026,84
2018	550	547,25
2019	298	296,51
2020	69	74



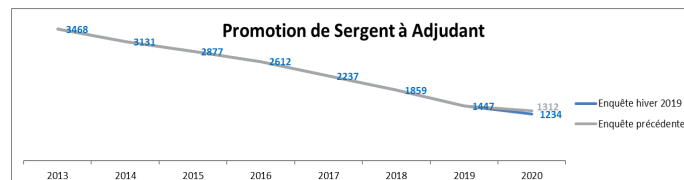
Promotion de Caporal à Sergent

	Enquête hiver 2019	Enquête précédente
2013	11769	11769
2014	10515	10515
2015	9259	9259
2016	7928	7928
2017	6771	6771
2018	5382	5382
2019	3392	3392
2020	1638	1952



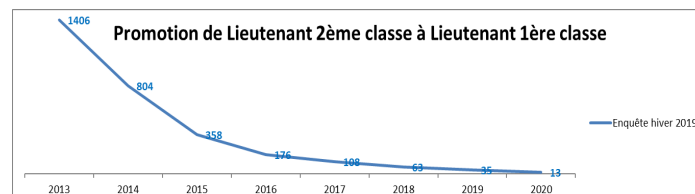
Promotion de Sergent à Adjudant

	Enquête hiver 2019	Enquête précédente
2013	3468	3468
2014	3131	3131
2015	2877	2877
2016	2612	2612
2017	2237	2237
2018	1859	1859
2019	1447	1447
2020	1234	1312



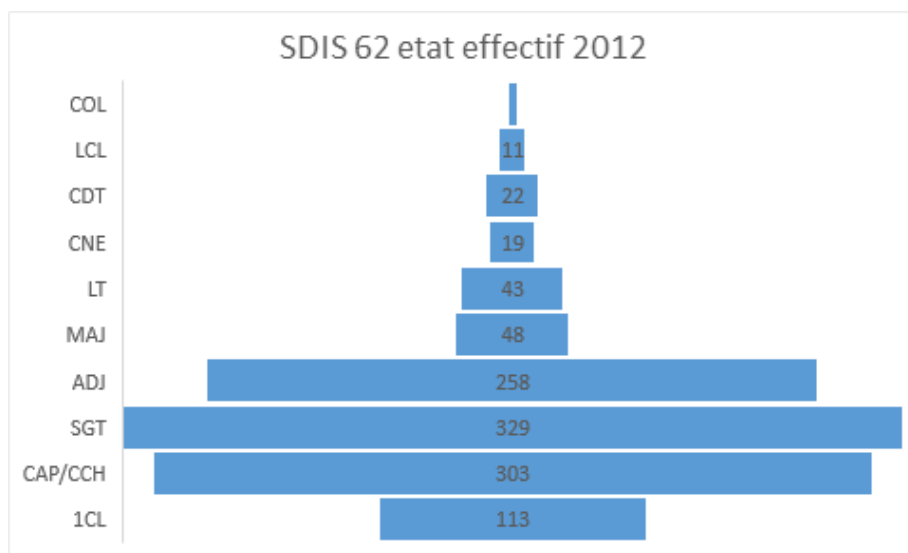
**Promotion de Lieutenant 2ème classe à
Lieutenant 1ère classe**

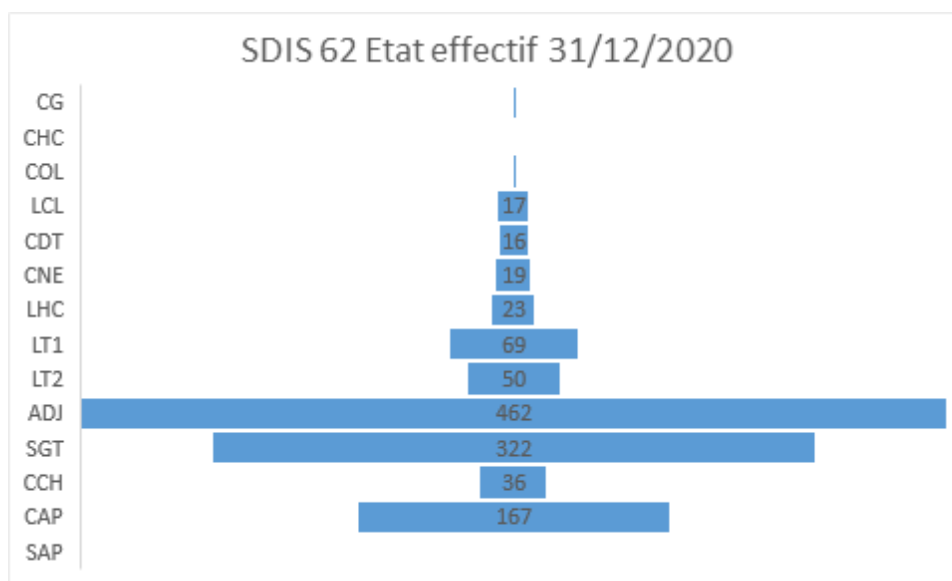
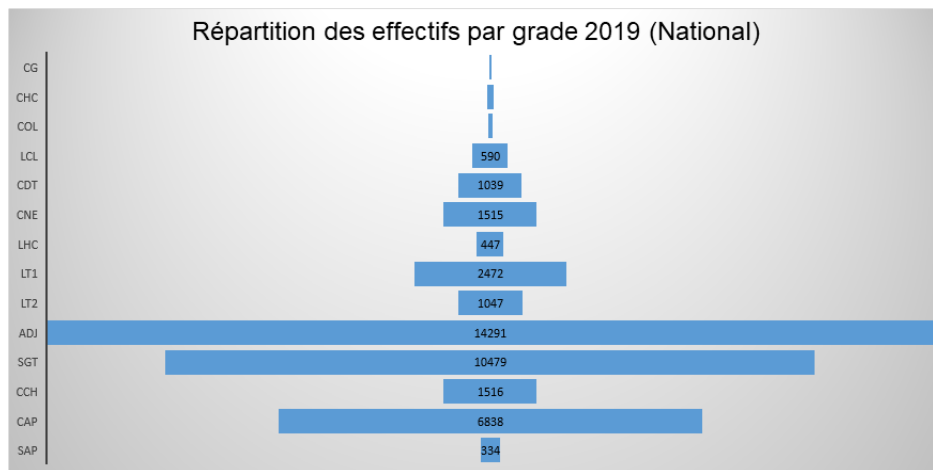
	Enquête hiver 2019	Enquête précédente
2013	1406	
2014	804	
2015	358	
2016	176	
2017	108	
2018	63	
2019	35	
2020	13	



Ainsi lors de la période transitoire, la répartition des effectifs a évolué tels que le présentent les éléments graphiques ci-dessous.

L'audition du DDSIS du SDIS 62, directeur d'un établissement de près de 1 100 SPP, permet la comparaison de l'évolution nationale à celle d'un SDIS de catégorie A.





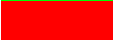


Il est incontestable, que de nombreuses promotions ont été réalisées conformément aux attendus de la filière 2012, mais malgré cela, après 7 années de mesures transitoires, les emplois tenus le sont, pour autant, pour nombre d'entre eux, non conformément aux textes.

Le tableau ci-dessous reprend les éléments déclaratifs fournis par les SDIS sur les missions opérationnelles et technico-administratives grade par grade.

	Sapeur	Caporal	Caporal- chef	Sergent	Adjudant	LTN2	LTN1	LTN HC	Total par fonction
Equipier	250	2 414	15	28	-	-	-	-	2 707
Opérateur de salle opérationnelle*	35	233	45	181	121	-	-	-	615
Chef d'équipe	4	3 769	1 255	561	-	-	-	-	5 589
Chef opérateur de salle opérationnelle	-	192	98	297	39	2	2	-	630
Chef d'agrès une équipe	-	18	31	8 203	393	1	-	-	8 646
Adjoint au chef de salle opérationnelle	-	4	4	138	416	2	-	1	565
Chef d'agrès tout engin	-	-	1	1 018	7 232	5	2	-	8 258
Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)	-	-	-	15	4 376	1	-	-	4 392
Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)	-	-	-	-	560	206	149	6	921
Chef de groupe	-	-	-	-	155	215	337	50	757
Chef de salle opérationnelle	-	-	-	6	226	190	116	16	554
Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	-	-	-	-	154	92	378	57	681
Officier expert	-	-	-	4	57	176	478	79	794
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP inférieur ou égal à 9)	-	-	-	-	12	37	197	54	300
Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	-	-	-	1	70	40	106	3	220
Adjoint au chef de service	-	-	-	2	18	23	153	17	213
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 9)	-	-	-	1	3	8	136	54	202
Adjoint au chef de groupement	-	-	-	-	-	2	8	5	15
Chef de service (effectif d'agents inférieur ou égal à 5)	-	-	-	1	27	17	253	71	369
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 20)	-	-	-	-	3	-	24	9	36
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 5)	-	-	-	-	28	3	48	20	99
Chef de colonne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 30)	-	-	-	-	2	-	6	1	9
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)	-	-	-	-	1	2	16	5	24

Chef de site	-	-	-	-	-	2	9	2	13
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 50)	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Chef de groupement	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 30)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL par grade	289	6 630	1 449	10 456	13 893	1 024	2 419	450	36 610

"Sous employé" 
 Conforme 
 Hors cadre réglementaire 

B. Les quotas d'encadrement

Si la filière des sapeurs-pompiers professionnels s'inscrit de plus en plus dans la fonction publique territoriale, elle est cependant la seule filière à se voir imposer des quotas d'encadrement.

Le nombre des officiers et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente comprenant les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du service départemental d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompiers professionnels, dans les conditions suivantes :

- Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers ;
- Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers ;
- Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers ;
- Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers ;
- Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers.

D'une manière globale, l'organisation générale de la Sécurité Civile française, avec la mixité des SPP et SPV dans tous les départements de France conduit à permettre dans la quasi-totalité des départements de France au regard des effectifs, l'avancement au grade de sergent, du cadre d'emplois des sous-officiers qui représente près de 75% des effectifs de la catégorie C, soit environ 60% des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels (voir graphique ci-dessous).

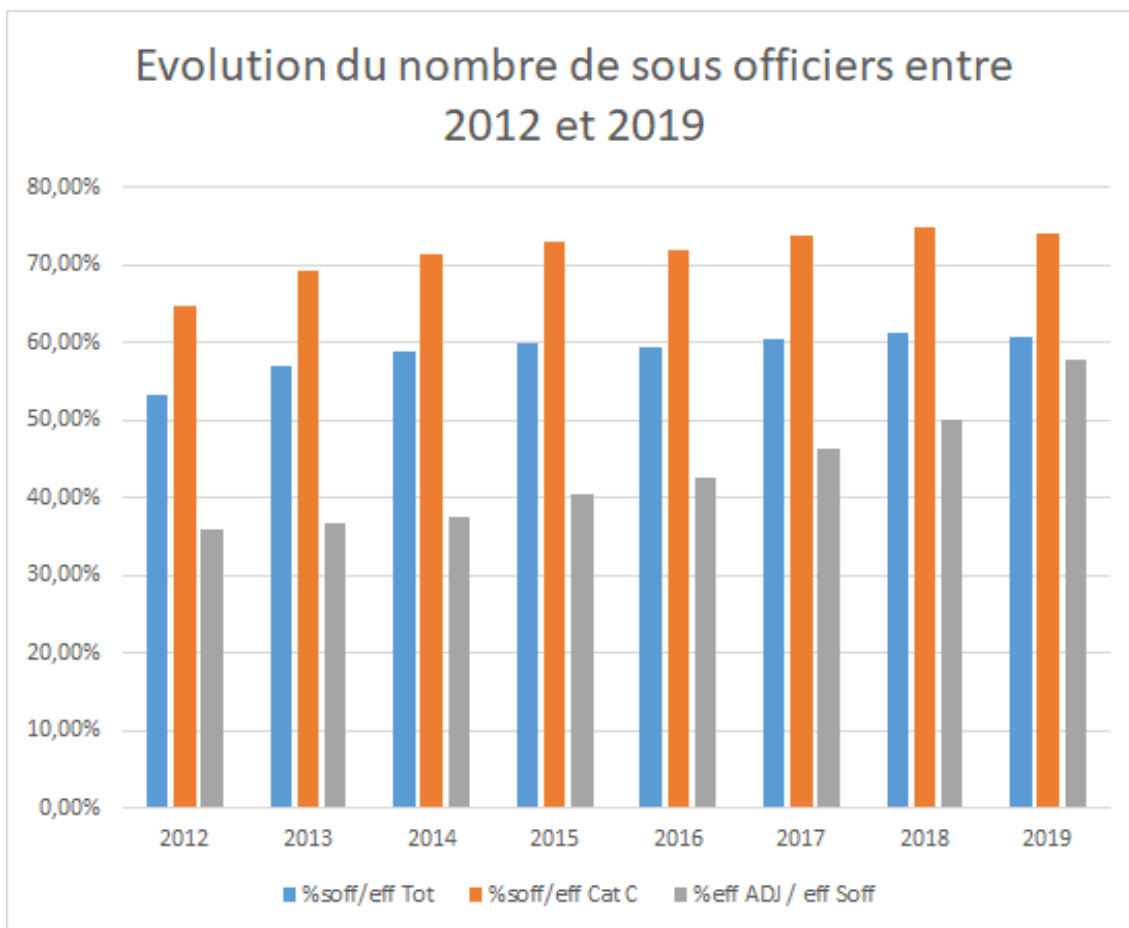
16 départements français, se trouvent limités par les dispositions du CGCT, article R. 1424-23-1 fixant le nombre de sous-officiers au regard d'un effectif de référence.

Il s'agit des départements :

des Alpes Maritimes (06), du Gard (30), de la Haute Garonne (31), de la Gironde (33), du Nord (59), du Pas de Calais (62), des Pyrénées Atlantique (64), du Rhône (69), de la Seine et Marne (77), des Yvelines (78), du Vaucluse (84), du Territoire de Belfort (90), de l'Essonne (91) et du Val d'Oise (95), de la Réunion (974) et de Mayotte (976).

Dans ces conditions, l'effectif théorique du nombre de sous-officiers susceptibles d'être nommés cumulé par département au regard des effectifs est de 29 314. Les éléments statistiques de la DGSCGC font état de 24 770 sous-officiers en poste en 2019.

Les quotas d'encadrements ont également un impact pour les SIS, sur les fonctions opérationnelles et d'encadrement pouvant être tenues par les lieutenants au regard du nombre global.



C. Les constats de la fin de la période dite « transitoire » achèvement au 31/12/19

Les SDIS seront-ils en capacité de réaliser les missions qui leurs sont dévolues en respectant le cadre organisationnel défini par la filière de 2012 ?

Lors des rencontres organisées dans le cadre de ce rapport, ce questionnement est partagé par les auditionnés qui précisent, en effet, que des difficultés, malgré sept années de dispositions transitoires, n'ont pas pu être résolues :

- Poursuite de missions de Chefs de Groupe pour les Adjudants titulaires des unités de valeurs.
- Persistance de chefs de salle opérationnelle CODIS du grade de sous-officier.
- Incompréhension des attendus sur la mission de chef de garde, notamment dans les Centres de secours dont l'effectif est supérieur à 10.
- Persistance de chefs de centre au grade d'adjudant dans certaines unités opérationnelles.
- La différenciation des missions opérationnelles entre un caporal et un caporal-chef est ténue, le module de chef d'équipe est accessible aux caporaux, sans pour autant que ceux-ci soient promus au grade supérieur.
- L'objectif de fin de filière à savoir "nommer tous les faisant fonctions" n'a pas été atteint, L'audition du représentant de la DGSCGC nous précise que 75% l'ont été.

- Des agents ont perdu des qualifications opérationnelles se répercutant sur leur régime indemnitaire.
- Les agents de catégorie C ne peuvent plus accéder à certaines fonctions (prévisionniste, préventionniste...).
- Les dispositions relatives aux SP en restriction opérationnelle (arrêté du 11 août 2010) ont été supprimées.
- Les référentiels emplois activités et compétences ne sont toujours pas tous publiés interrogeant la validité administrative des formations actuelles.

A défaut d'avoir pris des mesures d'intégration exceptionnelles des adjudants faisant fonctions, les SDIS seront dans l'incapacité de respecter le cadre défini par la filière de 2012 et il se trouve, tel que nous avons pu le constater, ci-dessus, que nombre d'agents exercent des missions hors cadre réglementaire.

Dès le 1er janvier 2020, faute de sergents ou d'adjudants, des SPV exercent des fonctions d'encadrement opérationnel. Ce palliatif satisfaisant pour les employeurs, dénoncé par les organisations a été mis au débat par l'administration centrale et au plus haut niveau décisionnel. L'application des dispositions relatives au temps de travail, et aux règles minimales de sécurité qu'impose la directive européenne CE 2003-88 détermine un plafond de 2 256 h pour toute activités salariées comprises (et donc SPV *cf* arrêt Matzak) percute ce palliatif qui ne fait pas consensus.

En effet, les discussions sont ouvertes pour une limitation en volume de l'activité effectuée par les pompiers volontaires, pour que le temps qu'ils sont en capacité à effectuer pour le service d'incendie et de secours reste marginal et accessoire pour ne pas être qualifié en temps de travail. Ce temps de travail reconnu comme tel impose le temps de repos nécessaire pour le respect des règles minimales pour les citoyens européens.

Les difficultés d'organisation qu'engendreront la mise en œuvre d'un encadrement accru des pompiers volontaires, du fait du choix assumé de la mixité dans les unités de travail d'agents professionnels et volontaires, doivent imposer une évolution de l'organisation par grade et cadre d'emplois, au risque de placer toujours plus en insécurité juridique le fonctionnement des SDIS.

D. Enjeux identifiés

1. Personnels de catégorie C

L'accès à la catégorie C par le recrutement sans concours est très peu utilisé contrairement à l'existant dans d'autres filières de la fonction publique territoriale.

Les trois grades du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels ne se répartissent que sur deux emplois opérationnels (équipier et chef d'équipe) qui s'avèrent être les mêmes sur le terrain. Les perspectives professionnelles sont donc très limitées.

D'après les données fournies, il ressort que les grades de sergents et d'adjudants du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels cristallisent les difficultés, laissant transparaître de nombreuses fonctions tenues par des agents hors cadre réglementaire.

En 2019, près de 58% des sous-officiers sont adjudants, ne laissant que peu de perspectives pour les sergents.

Cela confirme, le nombre insuffisant de lieutenants imposé par les quotas d'encadrement et le nombre d'adjudants employés hors cadre réglementaire en lieu et place de lieutenants.

Il doit y avoir une cohérence entre les emplois et le grade dans l'application des niveaux de responsabilité dans les emplois opérationnels et les spécialités.

L'emploi d'opérateur soulève une interrogation. En effet, dans la fonction publique hospitalière, les assistant(e)s de régulation médicale sont des agents de catégorie B alors que les opérateurs sont des agents de catégorie C.

2. Personnels de catégorie B

La revalorisation des grilles des agents de maîtrise a eu une répercussion sur celle des adjudants. De plus depuis le 1er janvier 2021, l'indice brut terminal de la grille indiciaire des adjudants est identique à celui de la grille indiciaire des lieutenants de 2ème classe (B1). Par ailleurs, ils perçoivent une NBI de 16 points après 7 années d'exercice de la fonction. Mais des discussions sont en cours pour une attribution, dès obtention de la formation liée au grade. Ils n'ont que peu d'intérêt financièrement à se projeter sur le B1 (lieutenant) qui devient un grade non attractif.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, seuls les lieutenants peuvent occuper les fonctions d'encadrement de chef de salle (centres de traitement de l'alerte), d'officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur à 9), mais aussi la fonction opérationnelle de chef de groupe (de 2 véhicules engagés sur une même intervention). Force est de constater que bon nombre de faisant fonctions sont toujours présents dans les SDIS. L'audition du représentant de la DGSCGC nous précise qu'environ 240 chefs de salle sont par exemple concernés.

Concernant le R1424-23-1 fixant le nombre de lieutenants par département, il est clair que ce quota n'est pas suffisant avec le fonctionnement imposé par la filière, le nombre de lieutenants (chefs de salle et officiers de garde) est bien plus important que ce que cet article prévoit, même si l'on ajoute l'article R1424-23-2.

3. Personnels de catégorie A

Les auditions soulèvent les difficultés de recrutement des capitaines en externe. En effet, la durée du stage d'une durée de dix-huit mois et de la formation n'encourage pas les SDIS à privilégier ce type de recrutement.

A l'instar des difficultés portées dans le rapport n°39 du CSFPT, « revaloriser la catégorie A de la Fonction Publique Territoriale », les difficultés de recrutement existent aussi dans la filière. En effet à l'issue des épreuves de concours, qui le plus souvent nécessitent une intense préparation et sont très sélectifs, les admis s'ils sont inscrit sur la liste d'aptitude doivent, pour leur recrutement, se rapprocher des collectivités afin de trouver un poste.

Les règles du jeu sont claires et particulières à la Fonction publique territoriale. Le candidat dispose maintenant de quatre ans au maximum pour trouver un emploi et accéder à la

nomination, passée cette échéance, il est radié des listes d'aptitude et n'a plus qu'à repasser le concours.

Si le concours répond au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public, il en va tout autrement, cependant, du recrutement qui, lui, répond au principe de la libre administration des collectivités locales et se trouve très dépendant des choix d'accueillir un nouvel officier stagiaire, qui devra effectuer une formation de 50 jours, soit 10 semaines (non consécutives).

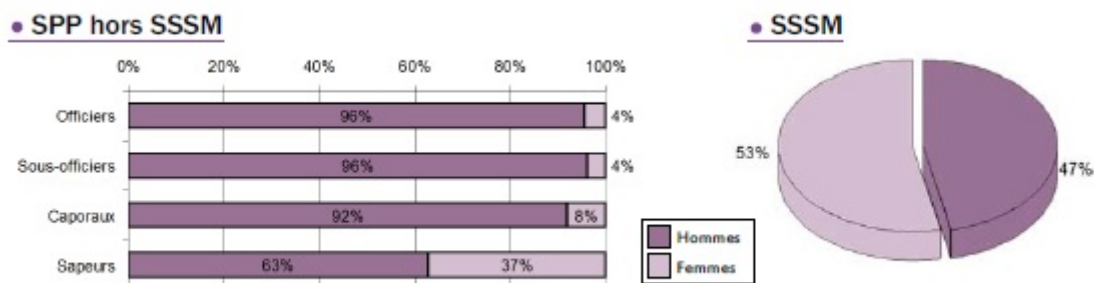
Si le nombre de postes au concours est calculé en fonction des déclarations des collectivités territoriales, celles-ci annoncent leurs besoins prévisionnels de recrutements, les informations sont centralisées pour déterminer le nombre de postes ouverts aux concours dont les proportions de lauréats sont précisées par décret.

Comme pour les autres concours de la FPT, on pourrait s'attendre à une adéquation entre le nombre de lauréats et le nombre de recrutements, et les reçus-collés n'existeraient pas.

La grille indiciaire des capitaines est équivalente à celle des ingénieurs territoriaux. Par contre, les grilles des commandants et des lieutenants colonels sont inférieures dans les indices terminaux (commandant, indice brut terminal 966, 1015 pour l'ingénieur principal ; lieutenant- colonel IB 1015, HEA3 pour l'ingénieur hors classe).

Lors des auditions, il a été soulevé la difficulté d'attractivité au grade de colonel dans le cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers. La formation obligatoire est un frein.

Par ailleurs doit-on se satisfaire d'éléments statistiques pour le moins surprenants, au regard de la féminisation de la profession :



Si l'on se réfère au rapport du CSFPT ci-dessus mentionné, 63,3% des agents de catégorie A de la fonction publique sont des femmes et 60,7% dans la FPT, 52% dans les emplois de direction, dont 25% dans les emplois supérieurs de direction. Avec un état statistique en 2019 de 4% des officiers professionnels, le constat est accablant et la préconisation du rapport « La force de l'égalité » doit nous conduire à une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

4. Personnels des cadres d'emplois de santé

L'audition du médecin-Chef Didier POURRET du SDIS de l'Ain a permis de compléter les éléments d'analyse du rapport de 2018 et de préciser les principales difficultés des personnels de santé de la filière Sapeur-Pompier.

Les Services de Santé et de Secours Médical sont issus de la loi n°96-369 du 3 mai 1996 et à partir de cette date, ils se sont progressivement structurés. Leur organisation est décrite dans la circulaire relative au référentiel des SSSM des SDIS, Réf. DDSC 10/HJ/N°2003-294.

Leurs missions sont définies dans le CGCT (Article R1424-24 ; décret du 7 avril 2000).

Dans le périmètre de l'organisation et des missions, il n'y a pas eu de modifications sérieuses mais des réflexions sont en cours sur le Secours d'Urgence Aux Personnes (SUAP).

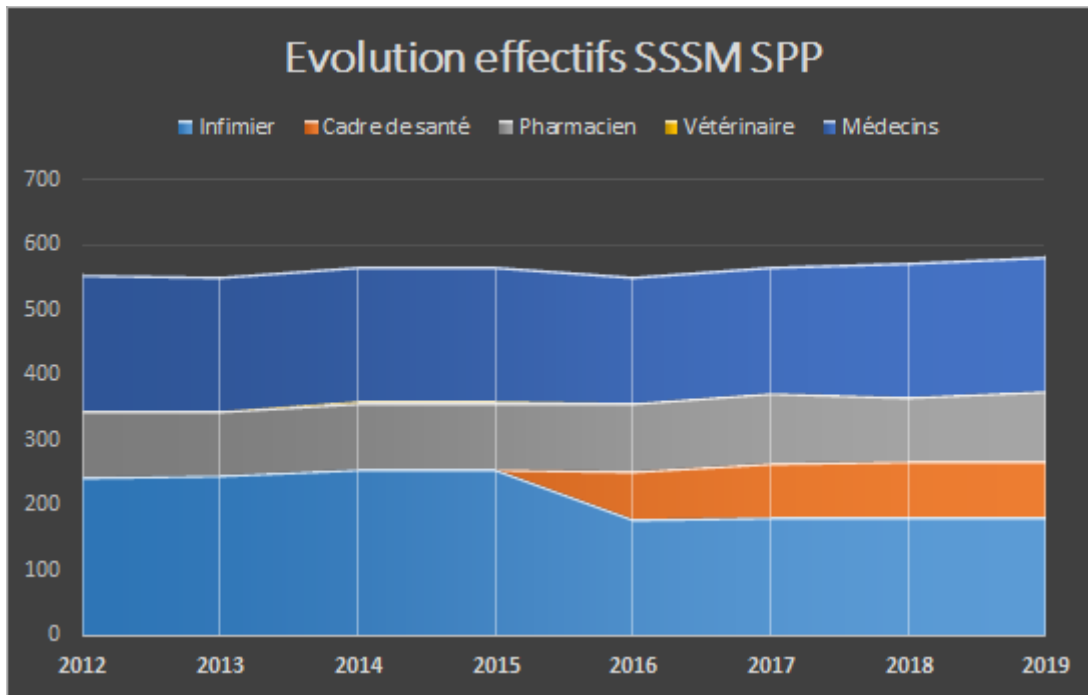
Aujourd'hui les missions couvrent un large spectre nécessitant une polyvalence extrême, les personnels doivent participer à :

- la surveillance de la condition physique des SP (Pro et volontaires),
- la médecine professionnelle et d'aptitude des SP (Pro et volontaires),
- le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité,
- le soutien sanitaire des interventions et missions de secours d'urgence,
- la participation à la formation des SP (Pro et volontaires),
- la surveillance de l'état de l'équipement médico secouriste,
- les opérations impliquant des animaux ou concernant les chaînes alimentaires,
- les missions de prévision, de prévention et aux interventions des services d'incendie et de secours, dans les domaines des risques naturels et technologiques.

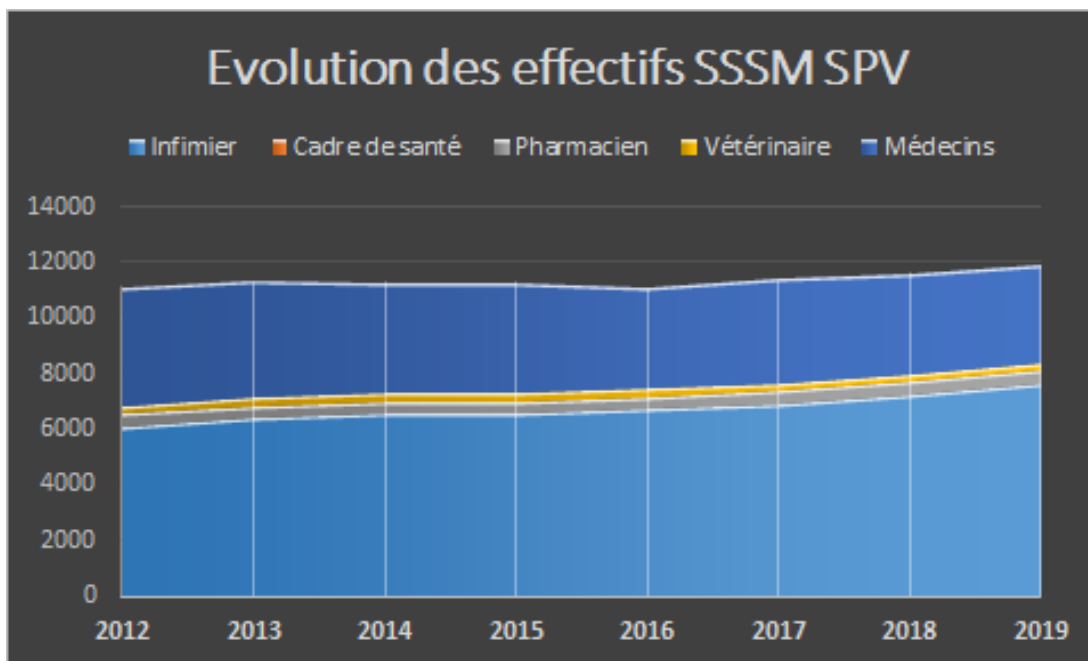
Ces missions nécessitent de très nombreuses compétences :

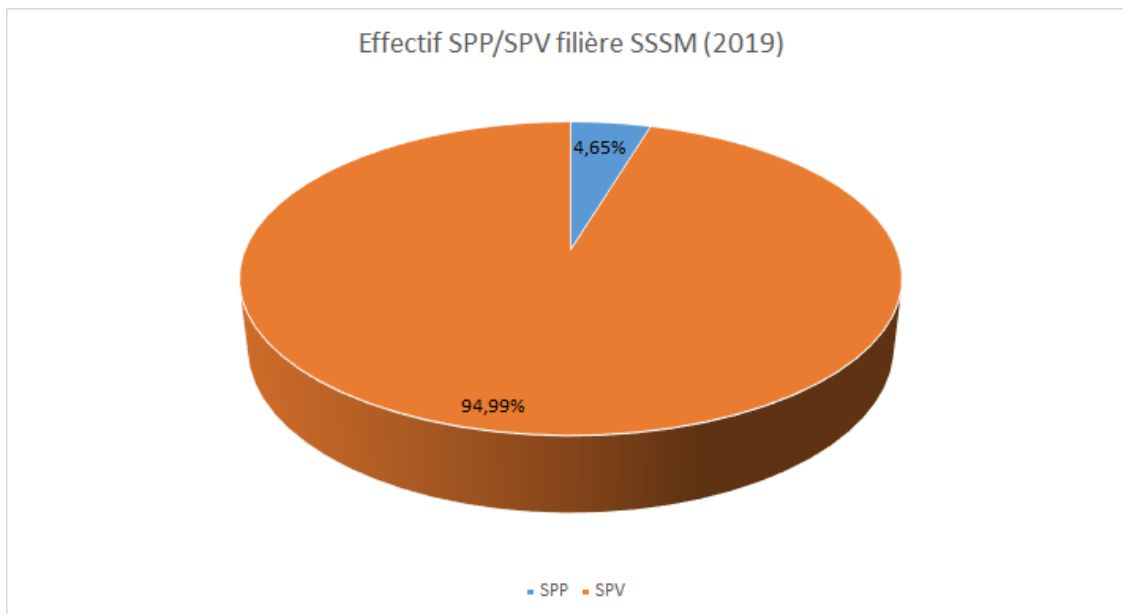
- en médecine du travail, d'aptitude, de réhabilitation, d'urgence, de soins courants, médecine générale,
- en médecine en situations particulières (NOVI, NRBCe, milieu périlleux, milieu nautique, etc.), en médecine vétérinaire,
- en soutien santé en opération, en soins infirmiers, en psychologie, en pharmacie, en management et gestion (fonction chefferie santé), en commandement (GOC), en formation.

Pour parvenir à réaliser l'ensemble des missions, le SSM est organisé par des agents professionnels se répartissant en qualité et en nombre tel que présenté dans le graphique ci-dessous :

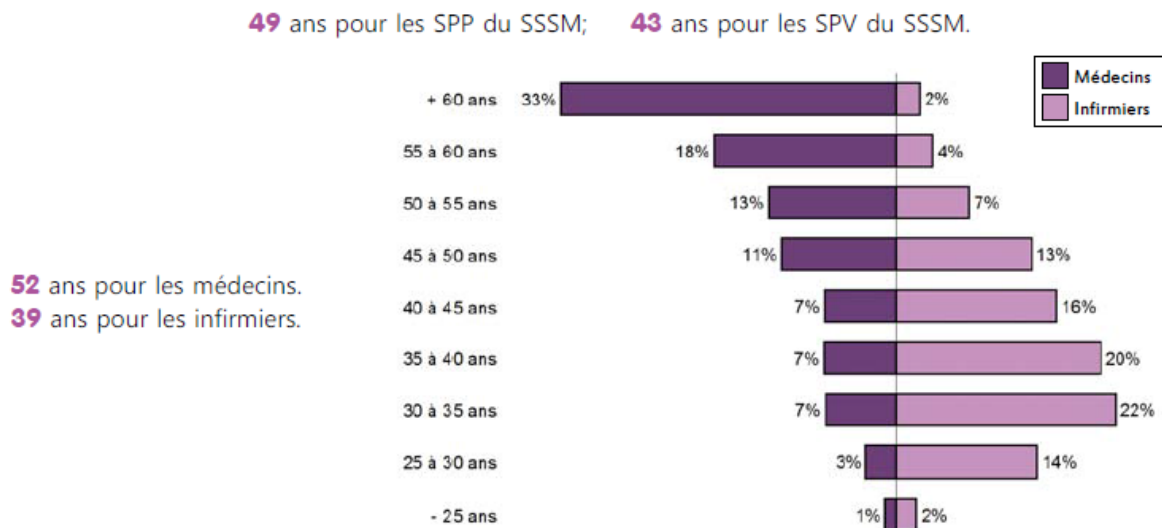


Mais il est organisé aussi à partir d'un nombre significatif d'agents du service de santé sous statut SPV répartis en qualité et en nombre :





L'organisation du SSSM est très dépendante de l'activité des personnels de ses services sous statut de pompiers volontaires. Par ailleurs, la répartition par tranche d'âge pour les personnels du SSSM peut être qualifiée de très inquiétante tel que le souligne le Dr Didier POURRET (Eléments statistiques DGSCGC 2020 sur données 2019).



Le SSSM est confronté à des difficultés mises en évidence par les éléments statistiques précédents, qui pourraient contribuer à poser la question sur la place du médecin dans la filière, où précisément doit-on le maintenir ?

La réponse est clairement oui, car le médecin assure la compétence transversale aux métiers de santé. Il permet la supervision et la coordination des différents métiers du SSSM, fait la synthèse du conseil santé pour l'autorité, il autorise la délégation de compétences et en prend

la responsabilité (prescripteur). Il forme en management, gestion de projets, emploi de direction, les membres du SSSM.

Les évolutions réglementaires notables ont été introduites pour les emplois des personnels de santé en 2016, qui n'ont pas réglé les problèmes de fond du SSSM.

L'une des difficultés identifiées pointe des disparités fortes pour les médecins d'un point de vue indemnitaire rendant la filière des médecins du SSSM non attractive :

Échelons 542 à HEB3 (+/-Bbis transitoire en SDIS cat A) ; 2 160 € - 4 976 € (5 243 €) ;

Hôpital : 4 130 € à 7 500 € ;

Armée : IB 717 - 2 783 € à HED - 5 969 € et accélération ;

Salaire moyen du médecin généraliste libéral : 6 500 € ;

Médecins généralistes salariés de collectivités : 5 000 € ;

Salaire moyen du médecin du travail : 6 750 €.

Un salaire cumulé sur toute la carrière défavorable (y compris par rapport à la filière officiers SPP)

II. Les évolutions des mesures pérennes de la filière 2012

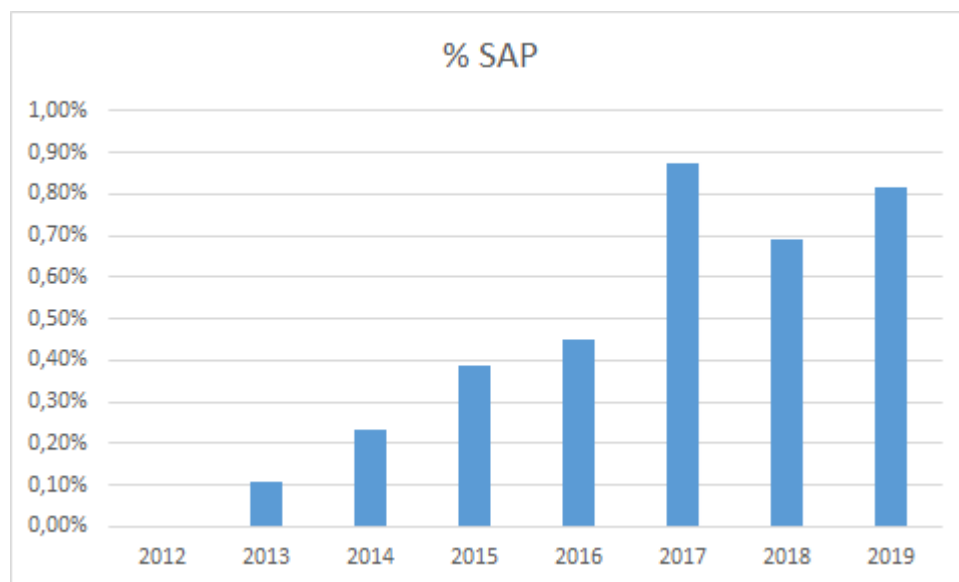
A. Quelles conséquences pour l'organisation opérationnelle avec la fin des mesures transitoires

1. Accès et évolution de carrière au grade de sapeur

L'accès au grade de sapeur est défini par l'article 3 du décret n°2012-520, qui a introduit un accès à la filière de sapeurs-pompiers professionnels sans concours. Ce recrutement est ouvert aux sapeurs-pompiers volontaires justifiant de trois ans au moins d'activité 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 validé la totalité des unités de valeur de la formation initiale.

Une condition limitative a par ailleurs été introduite qui précise qu'au titre d'une année civile, les recrutements de sapeurs ne peuvent intervenir qu'à raison d'un pour deux recrutements de caporaux figurant sur la liste d'aptitude des lauréats des concours (interne & externe) de caporal.

En 2019, on recense 334 sapeurs, la courbe ci-dessous précise la progression de l'effectif de sapeur "sans concours" rapporté à l'effectif global des sapeurs-pompiers professionnels.



Dans le même temps, deux concours de caporaux ont eu lieu, l'un en 2013, l'autre en 2017. Nombre de lauréats ont été recrutés. La lente évolution des effectifs de sapeurs "sans concours" n'est pas en concordance avec le dispositif d'un recrutement d'un sapeur "sans concours" pour deux lauréats du concours de caporal prévu par le décret.

Ce dispositif de recrutement ne semble pas correspondre à un besoin, pour des raisons historiques, puisqu'il n'existait pas avant 2012, même s'il s'agit d'un dispositif prévu pour l'accès à la FPT. C'est aussi un levier de management, au regard des lauréats du concours, qui sont majoritairement issus du même vivier territorial et de leur qualité de SPV dans la structure qui leur propose un poste. C'est aussi un dossier sensible au niveau du dialogue social avec les organisations syndicales, en termes d'évolution des effectifs SPP départementaux.

Par ailleurs, les SDIS ont davantage recours au recrutement de sapeurs-pompiers contractuels dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires régissant ces contrats.

L'évolution de carrière des sapeurs pourrait être par ailleurs chaotique, bien que clairement définie par le décret modifié par le dispositif PPCR prévu à l'article 12-1 du décret n°2016-596

1° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après une sélection par la voie d'un examen professionnel.

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix.

2. Accès et évolution de carrière au grade de caporal

L'accès au grade de caporal est défini par l'article 5 du décret n°2012-520, qui prévoit deux concours externes sur épreuves ouverts, d'une part aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau V, et le second aux candidats ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire.

Une clause limitative fixe que le nombre des places offertes au concours externe des titulaires de titres ou diplômes ne peut excéder le nombre des places offertes au concours pour les candidats ayant la qualité de SPV.

Il existe de vraies difficultés de gestion, qui ont été à de nombreuses reprises identifiées auprès de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises. Ces difficultés ont, par ailleurs, provoqué une réunion de la Formation spécialisée n°2 le 27 septembre 2017, (courrier du 16 novembre 2017 adressé au ministre de l'intérieur) sur le constat d'un nombre important de reçus-collés des lauréats du concours de 2013.

Le dernier concours de caporal dont les épreuves se sont étalées sur 2017/2018, préfigure de difficultés toujours présentes, puisque les derniers éléments statistiques de la DGSCGC font état de 1 520 reçus-collés sur 3 692 lauréats et de nombreux avis de vacances de postes infructueux, une moins grande attractivité des postes et du métier.

Les causes pourraient être multiples : plus de lauréats que de places, déficit de qualité du suivi des listes des lauréats des concours, une durée d'attente sur les listes, décourageante et d'autres qui recrutent sur le même segment (BMPM, BSPP, forces de l'ordre et armées), des lauréats pas forcément prêts à postuler dans d'autres départements que le leur.

L'accès à la filière par la voie du concours au grade de caporal semble être moins attractive, puisqu'elle est confrontée à des difficultés, au regard des deux concours de 2013 et 2017 et avec la perspective de ne voir arriver des prochains lauréats qu'à partir d'avril 2022.

L'avancement au grade de caporal-chef (C3) des caporaux s'effectue selon les conditions prévues par l'article 12-2 du décret n°2016-596, cette promotion est réalisée par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi au choix, des agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Au regard du peu de plus-value en termes de missions opérationnelles entre les 3 grades (Sapeur/Caporal/Caporal-Chef), les sapeurs-pompiers professionnels aspirent rapidement à une évolution de carrière sur le grade de Sergent (sous réserve de l'obtention de l'UV de chef d'équipe, pas systématique au grade de caporal) assortie de la responsabilité opérationnelle de chef d'agrès d'un engin de secours comprenant une équipe.

3. Accès et évolution de carrière au grade de sergent

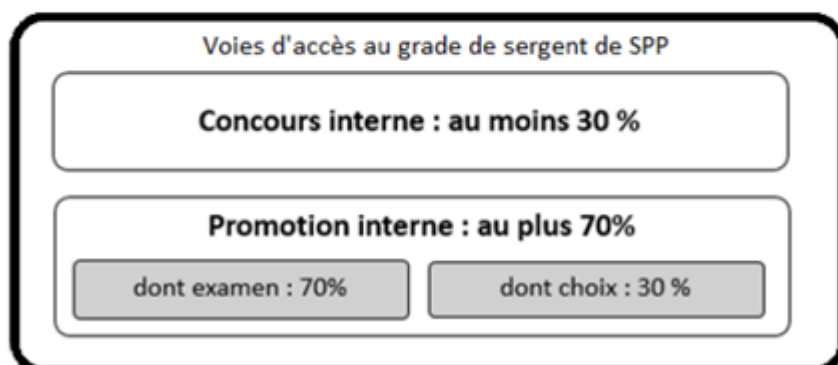
L'accès au grade de sergent est défini par l'article 3 et suivants du décret n°2012-521, qui prévoit que le recrutement intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie soit après réussite à un concours interne, soit à un examen professionnel ou par la voie du choix.

Confrontés à des difficultés d'application des mesures pérennes liées à la filière de 2012, la DGSCGC a édité un fascicule précisant les "MODALITES DE NOMINATION AU CHOIX DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS" en 2019.

Concernant la promotion au grade de Sergent, il est déterminant que la clé de répartition depuis le passage aux mesures pérennes engendre des blocages.

Pour les promotions internes dans le grade de sergent, une double clef de répartition doit être respectée :

- au plus 70 % au titre de la promotion interne (examen + choix), soit 30 % au moins au titre du concours interne ;
- au sein de la promotion interne, 70% au titre de l'examen professionnel et 30% au titre du choix.



Nombre total de promotions dans le grade de sergent par un SDIS au titre d'une année civile (concours + examen +choix)	Nombre minimal de nominations au titre du concours	Nombre maximal de sergents nommés au titre de la promotion interne		
		Total promotion interne (examen+ choix)	Dont nominations au titre de l'examen	Dont nominations au titre du choix
1	1	0	0	0
2	1	1	1	0
3	1	2	1	1
4	2	2	1	1
5	2	3	2	1
6	2	4	3	1
7	3	4	3	1
8	3	5	3	2
9	3	6	4	2
10	3	7	5	2

A la question “Est-il possible de nommer des sergents au titre de la promotion interne (examen professionnel ou choix) sans nommer des sergents au titre du concours ? », la Direction Générale apporte une réponse sans équivoque : “Non. L’art 3 du décret n°2012-521 dispose que les nominations opérées au titre de la promotion interne (examen+choix) représentent au plus 70% du total des nominations dans le grade de sergent. Il est donc obligatoire de procéder à au moins 30% de nominations au titre du concours”.

Cette disposition place les SDIS devant plusieurs difficultés.

- Les SDIS sont entrés dans le cadre des mesures pérennes selon un calendrier qui leur est propre.
- Dès lors que les mesures pérennes sont applicables depuis le 01/01/2020, certains disposent de lauréats des examens professionnels mais non de ceux des concours, dispositions bloquant la promotion des agents.
- Le calendrier des concours de sergents n’est pas national, et laisse la possibilité à tout agent remplissant les conditions de présenter sa candidature dans toutes collectivités organisatrices.
- Le calendrier des examens professionnels de sergents n’est pas national, et laisse la possibilité pour tout agent remplissant les conditions de présenter sa candidature dans toutes collectivités organisatrices.
- En l’absence de dates uniques de concours et d’examens, les candidats par leur volonté de promotions sur le cadre d’emplois de Chef d’Agrès d’un engin participent aux épreuves en tous points du territoire.
- Les SDIS devant l’afflux de candidats aux épreuves réfléchissent et hésitent à ouvrir les concours et examens de sergent.

4. Accès et évolution de carrière au grade d'adjudant

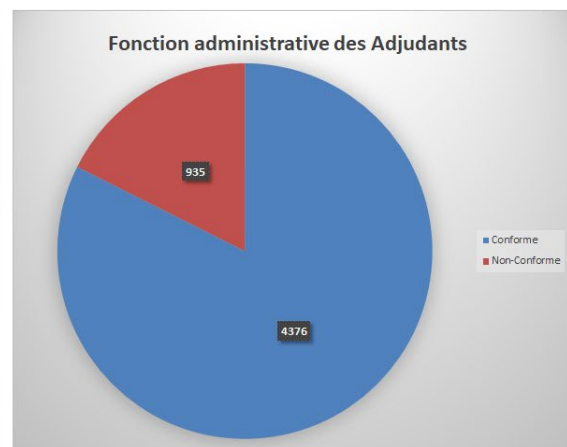
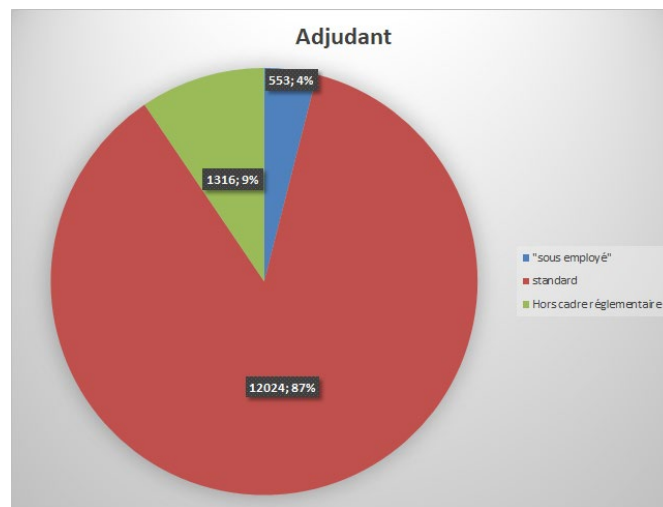
L'avancement au grade d'adjudant est défini par l'article 13 du décret n° 2012-521 qui précise que peuvent être promus au choix au grade d'adjudant, les sergents justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et de quatre ans de services effectifs dans leur grade.

La filière mise en œuvre en 2012, a redéfini deux niveaux d'emploi pour les sous-officiers en introduisant une disposition nouvelle. Ainsi, les sergents participent à ces missions en qualité de chefs d'agrès d'un engin comportant une équipe alors que les adjudants participent à ces missions en qualité de chefs d'agrès tout engin.

Les adjudants peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chefs d'agrès d'un engin comportant une équipe.

En outre, les sous-officiers ont vocation à occuper des emplois de nature administrative et technique.

Les éléments déclaratifs des missions technico administratives des personnels, font état que 9% des adjudants exercent des missions hors cadre réglementaire. Les deux graphiques suivants permettent de cibler plus précisément la part de non-conformité différenciant la part opérationnelle de la part technico-administrative.



Les missions "non-réglementaires" exercées sont principalement des missions dévolues au cadre d'emplois supérieur, celui des lieutenants.

Observation : face à cette insécurité juridique le rapport propose au point III des préconisations

5. Accès et évolution de carrière au grade de lieutenant

Les lieutenants constituent un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B et a été modifié en conséquence de la réforme des dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale (décret n°2010-329 du 22 mars 2010).

Le recrutement des lieutenants est défini par les articles 4 à 8 du décret n°2012-520.

L'accès se fait sur les deux premiers grades, l'accès au troisième grade tel que le prévoit le décret cadre des fonctionnaires de catégorie B est un grade de débouché ouvert à la promotion interne.

L'accès au premier grade (Lieutenant 2ème classe) est défini à l'article 4 et intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

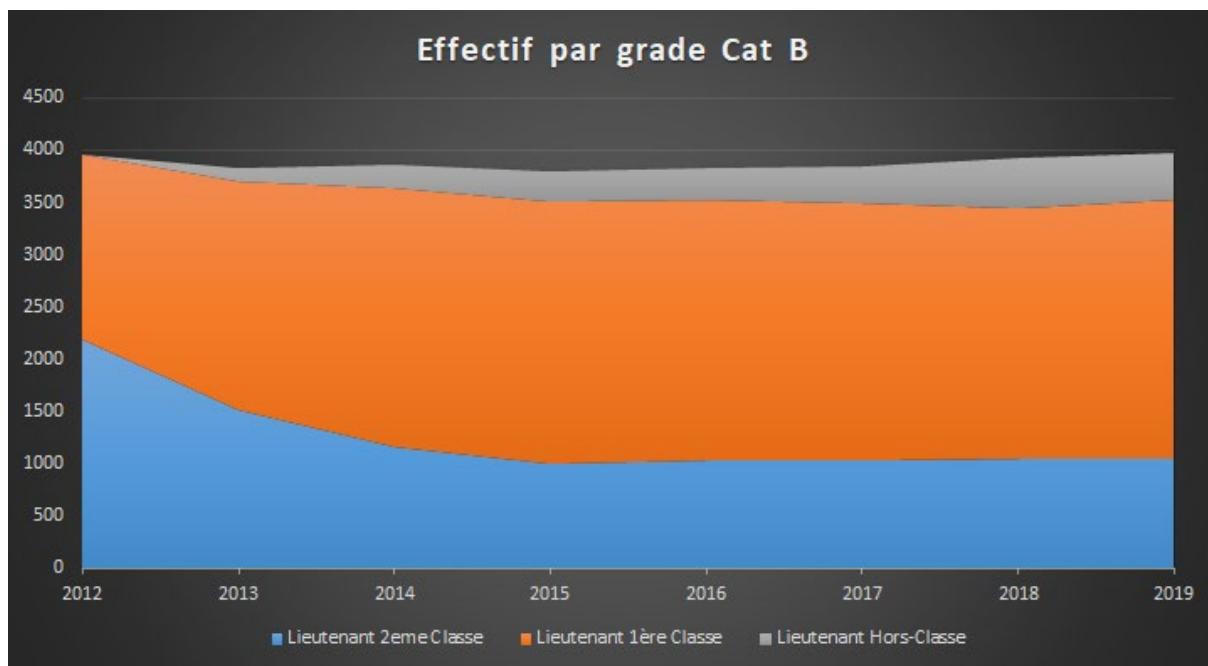
1° En application des dispositions du 2° de [l'article 36](#) de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

2° En application des dispositions du 2° de [l'article 39](#) de la même loi.

Remarque : Les dispositions permettant le recrutement après inscription sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 n'ont pas été retenues pour la rédaction du statut particulier en 2012. Il n'y a donc pas d'accès externe sur le premier grade de la catégorie B des sapeurs-pompiers professionnels.

L'accès au second grade (Lieutenant 1ère classe) est défini à l'article 7 après inscription sur liste d'aptitude établie en application des dispositions des 1° et 2° de [l'article 36](#) de la loi du 26 janvier 1984. Les dispositions statutaires établissent, comme pour le décret cadre, les conditions d'avancement entre le premier et le second grade dans les conditions des 1° et du 2° de l'article 39 de la loi susvisée.

Du fait de l'existence d'une période transitoire de 7 années, les effectifs de la catégorie B de la filière sapeurs-pompiers ont évolué tel que le précise le graphique ci-dessous.



L'effectif des lieutenants de deuxième classe a été réduit de plus de la moitié, alors que dans le même temps, plus de 1 000 agents de la catégorie C du grade d'adjudant réalisent des missions en "non-conformité" au regard du statut.

Nous ne sommes pas en capacité, au regard du chiffre (voir supra - adjudants) de 1 306 agents (fourni par les SDIS), d'évaluer si la non-conformité des missions opérationnelle et technico-administrative est simultanée ou indépendante.

Dans les faits, une non-conformité technico administrative peut être associée à une non-conformité de mission opérationnelle (Par exemple, un adjudant, Chef de Groupe peut être également sous-officier dans un centre dont le potentiel opérationnel jour est supérieur à 10).

Dans les faits, le nombre de lieutenants de 2ème classe, 1 047 en 2019, ne peut pas être en correspondance avec le besoin opérationnel et technico- administratif lié au cadre d'emplois.

Il est nécessaire d'évaluer le besoin réel et de comprendre les éléments de conjoncture qui ont provoqué le déficit.

B. Dans quelles mesures, les éléments statutaires ont-ils contribué à fragiliser la filière

1. Grilles indiciaires

Dans le cadre de l'espace statutaire de la fonction publique territoriale, les grilles indiciaires des sapeurs-pompiers des 3 catégories ont évolué pour être uniformisées entre les différentes filières de la FPT. L'évolution des grilles indiciaires des sapeurs-pompiers a ainsi, dans un premier temps, été mise en concordance dans le cadre des accords Jacob et du Nouvel Espace Statutaire à la fin des années 2009 et 2010. L'accord PPCR a poursuivi la réforme et la revalorisation des grilles et posé les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la fonction publique. Il a mis en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui ont été mises en œuvre de 2016 à 2021 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Dans ce contexte d'une filière sapeur-pompier avec 5 grades en catégorie C, la transposition de l'accord PPCR a prévu des **revalorisations** indiciaires pour les **sergents et les adjudants**, en quatre étapes (2017, 2019, 2020 et 2021) et ont conduit à définir que :

- Sapeurs -> échelle de rémunération C1.
- Caporaux -> échelle de rémunération C2.
- Caporaux Chef -> échelle de rémunération C3.
- Sergent -> échelle spécifique.
- Adjudant -> échelle spécifique identique à celle des Agents de Maîtrise Principaux.

Dans les faits, les grilles indiciaires à comparer ci-dessous ont, durant la période transitoire et lors de la mise en place de PPCR, sans que cela ait pu être envisagé lors de la rédaction des décrets de mise en place de la filière SPP de 2012, provoqué la presque concordance des grilles sur des emplois différenciés.

Ci-dessous à analyser la grille des Caporaux Chefs avec celle des Sergents, ainsi que celle des Adjudants avec celle des Lieutenants de 2ème classe :

C Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel <small>Vérfifié le 17/11/2020</small>		Caporal-chef		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	380	350	1 an	1 640,11 €
2	393	358	1 an	1 677,60 €
3	412	368	2 ans	1 724,46 €
4	430	380	2 ans	1 780,69 €
5	448	393	2 ans	1 841,61 €
6	460	403	2 ans	1 888,47 €
7	478	415	3 ans	1 944,70 €
8	499	430	3 ans	2 014,99 €
9	525	450	3 ans	2 108,71 €
10	558	473		2 216,49 €

C Sous-officier de sapeur pompier professionnel <small>Vérfifié le 10/01/2021</small>		Sergent		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	364	338	2 ans	1 583,88 €
2	380	350	2 ans	1 640,11 €
3	415	369	2 ans	1 729,14 €
4	437	385	2 ans	1 804,12 €
5	449	394	3 ans	1 846,29 €
6	465	407	3 ans	1 907,21 €
7	499	430	4 ans	2 014,99 €
8	526	451	4 ans	2 113,40 €
9	562	476		2 230,55 €

B		Lieutenant de sapeur pompier professionnel Vérifié le 17/11/2020		Lieutenant de 2ème classe	
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut	
1	372	343	2 ans	1 607,31 €	
2	379	349	2 ans	1 635,42 €	
3	388	355	2 ans	1 663,54 €	
4	397	361	2 ans	1 691,66 €	
5	415	369	2 ans	1 729,14 €	
6	431	381	2 ans	1 785,38 €	
7	452	396	2 ans	1 855,67 €	
8	478	415	3 ans	1 944,70 €	
9	500	431	3 ans	2 019,68 €	
10	513	441	3 ans	2 066,54 €	
11	538	457	3 ans	2 141,51 €	
12	563	477	4 ans	2 235,23 €	
13	597	503	-	2 357,07 €	

C		Sous-officier de sapeur pompier professionnel Vérifié le 10/01/2021		Adjudant	
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut	
1	382	352	1 an	1 649,48 €	
2	396	360	1 an	1 686,97 €	
3	420	373	2 ans	1 747,89 €	
4	446	392	2 ans	1 836,92 €	
5	468	409	2 ans	1 916,58 €	
6	492	425	2 ans	1 991,56 €	
7	505	435	3 ans	2 038,42 €	
8	526	451	3 ans	2 113,40 €	
9	563	477	4 ans	2 235,23 €	
10	597	503		2 357,07 €	

2. Missions et régime indemnitaire

En 2011, lors de l'ouverture des discussions qui ont conduit à établir la nouvelle filière dite "2012", un des préambules de l'administration dans le cadre de la transposition des décrets cadres pour le NES de la catégorie B, était de redessiner la catégorie C, sans pour autant établir le passage dans cette catégorie supérieure de l'ensemble des Sergent et Adjudants titulaires de la Formation d'Adaptation à l'Emploi de Chef d'Agrès Incendie.

La catégorie A a également été impactée par la réforme dans une moindre mesure en 2012, mais conséquemment, pendant les mesures transitoires lors de la création des Emplois Supérieurs de Direction. La filière Soins Santé et Secours Médicaux (SSSM) des SDIS a également connu son toilettage, portée pour sa part par la réforme des cadres d'emplois des infirmiers et cadres de santé, et par la revalorisation de la filière des Médecins et Pharmaciens.

L'écriture des emplois susceptibles d'être tenus par les agents selon leur grade trouve sa transcription dans le décret n°90-850 modifié qui établit le régime indemnitaire afférent à chaque mission, voir tableau ci-dessous qui détermine également le taux de l'indemnité (en pourcentage du traitement).

Caporal-chef	Chef d'équipe	
	Chef opérateur de salle opérationnelle	
Sergent	Chef d'agrès une équipe	
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	
Caporal-chef	Chef d'équipe	8,5
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
Sergent	Chef d'équipe	8,5
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
	Chef d'agrès une équipe	13
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
Adjudant	Chef d'agrès tout engin	
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	
	Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)	
Lieutenant de 2e classe	Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)	
	Chef de groupe	
	Chef de salle opérationnelle	
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	
	Officier expert	
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels inférieur ou égal à 9)	

Adjudant	Chef d'agrès une équipe	12
	Chef d'agrès tout engin	13
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
	Sous-officier de garde	16
Lieutenant de 2e classe	-	13
	Officier de garde	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Officier expert	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22

3. Des difficultés pour la filière SSSM non résolues lors de la réforme de 2016

Le taux de professionnalisation est très en deçà du besoin pour réaliser avec qualité les missions.

C'est le seul service dont les effectifs professionnels ne sont pas dimensionnés de manière équivalente aux autres branches métiers du SDIS (prévision, prévention, territorialité, etc.), ni même pour assurer la continuité de service (continuité de réponse territoriale, continuité d'ouverture de la PUI, etc.).

Les SSSM sont toujours en voie de développement dans la plupart des SDIS, concentrant une bonne part de leur énergie à cette activité, ce qui participe à leur isolement : ressource interne transversale multi-sollicitée mais souvent concentrée sur ses problématiques propres.

Les personnels de santé, du fait de leur petit nombre, doivent être extrêmement polyvalents, quel que soit le niveau hiérarchique. Chacun est à la fois officier, cadre, manager, médecin ou infirmier « du travail », de soins et d'urgence, touchant à l'hygiène et la sécurité, pertinent en secourisme, en médecine de catastrophe, en régulation médicale, en NOVI, en santé publique, en médecine statutaire, formateur, concepteur, exécutant, conseiller technique, etc.

Trop souvent, la mise en œuvre et l'exécution prennent le pas sur l'encadrement et la conception. L'équation devient insoluble et ces personnels se trouvent rapidement en situation intenable, voire d'échec, qui leur fait parfois quitter prématurément l'univers sapeur-pompier.

Le taux de mobilité est très faible : diffusion des avis de vacance non visible, mobilité quand difficultés, arrêt de l'activité pompier plutôt que mobilité.

- Vieillesse dans les mêmes fonctions.
- Aucune attractivité des rares postes à l'État (conditions statutaires).
- Manquent certains métiers à mutualiser entre SDIS (référents-animateurs de réseau : vétérinaires, psychologues, attachés de recherche clinique, médecine « de contrôle »)

Plus particulièrement pour les médecins de SDIS :

- Démographie médicale défavorable et changement des pratiques.
- Recrutement de médecins en 2ème voire 3ème partie de carrière.
- La perte du volontariat provoque le besoin d'effecteurs professionnels (de proximité).
- Déficit d'attractivité en début de carrière // exigence d'investissement +++ en fin de carrière.
- Métier inconnu des étudiants.
- Erreur de casting : le recrutement des médecins professionnels est orienté sur l'activité opérationnelle alors que prioritairement leur est confiée la réalisation de la médecine d'aptitude.
- En raison de la rareté des postulants, il est recherché un médecin pour lui confier d'emblée la fonction de médecin-chef. Cette situation met l'individu dans une très grande difficulté face à la découverte d'un nouveau milieu et explique un certain nombre de divergences et d'incompréhensions avec l'équipe de direction et les officiers du SDIS.
- Nécessité de distinguer le métier de médecin-chef de celui de médecin.
- Identifier les médecins, médecins-chefs qui sont médecins sapeur-pompier volontaires contractualisés pour occuper ces fonctions.
- Identifier les pharmaciens qui sont pharmaciens sapeur-pompier volontaires contractualisés pour occuper ces fonctions.

Pour les pharmaciens :

- Non continuité de service, l'officine doit être ouverte H24, 365 jours par an et les effectifs ne permettent pas la continuité réglementaire.
- Absence de formation dans le cadre de la fonction publique adaptée à l'exercice professionnel.
- Absence de statut de préparateur en pharmacie dans la FPT.

Le code de la santé publique, modifié en mai 2019, précise les conditions pour exercer au sein d'une pharmacie à usage intérieur (PUI) :

Articles R 5126-2 (ex article R 5126-101-1), R 5126-3 (ex article R 5126-101-2), R 5126-4 (ex article R 5126-101-3), R 5126-5 (ex article R 5126-101-4).

Enfin, le décret n° 2017-883 du 9 mai 2017 modifiant les conditions d'exercice et de remplacement au sein des pharmacies à usage intérieur, prévoit à son article 7 une commission (qui a cessé ses travaux à ce jour) autorisant des pharmaciens à exercer en PUI à condition qu'ils aient exercé en PUI avant le 31/12/2015, sans pour autant avoir les deux ans

équivalents temps pleins ; de nombreux pharmaciens ont déposé un dossier et plus de 400 ont été autorisés par arrêtés du ministre de la santé à poursuivre un exercice en PUI.

Quand le décret statutaire des médecins et pharmaciens de SPP est paru en 2016, (n° **2016-1236** du 20 septembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers) il n'a retenu, à son article 4 comme condition d'accès à la profession de pharmacien de SPP, que les dispositions visées à l'article R 5126-101-1 (c'est-à-dire avoir suivi l'internat en pharmacie) et celles concernant des pharmaciens européens (R5126-101-3), ne reprenant donc que certaines des dispositions permettant d'exercer en PUI issues du premier décret relatif aux conditions d'exercice paru en janvier 2015.

De plus, quand le décret modificatif relatif aux conditions d'exercice en PUI est paru en 2017, le décret statutaire n'a été en aucun cas corrigé.

Et quand, le décret relatif aux pharmacies à usage intérieur est paru en mai 2019 (décret 2019-489), modifiant à nouveau le code de la santé publique, le décret statutaire n'a pas non plus été revu ; ce décret statutaire renvoie donc à des articles du code de la santé publique qui n'existent plus ou sous un autre numéro.

Pour les Cadres de santé :

- Besoin réel faible 1 par SDIS (voire 2 dans les SDIS de catégorie A) ;
- Pour les autres, discordances entre ce qu'ils espèrent faire et ce qui leur est demandé, qui aboutissent régulièrement au conflit interne ou au départ.

Pour les Infirmiers :

- La plupart sont de fait « de groupement ou chefs » : aucun changement d'activité durant leur carrière, vieillissement dans le poste (avec difficultés, finissent par « tourner en rond » avec les mêmes fonctions, les mêmes collègues et le même encadrement).
- Absence de validation de leur orientation de carrière (pas cadres de santé) ; absence de passerelle vers d'autres filières.

C. La comparaison entre la filière SPP et les autres filières : Police Municipale, filière administrative et filière Technique

ACCES A LA CATEGORIE C

Accès à la catégorie C sans concours

Sur les quatre filières précitées, seule une filière ne connaît pas d'accès sans concours. Il est aujourd'hui impossible d'intégrer la filière police municipale sans passer par un concours.

Accès à la catégorie C sur concours

Sur les quatre filières précitées, l'accès par concours est possible correspondant à la grille de rémunération C2. La grille de rémunération C1 est réservée aux accès sans concours (sauf pour la police municipale qui n'a pas d'accès sans concours et donc pas de grade dont l'échelle de rémunération est classée en C1).

En revanche, si pour toutes les filières il existe un quota de recrutement entre les différents accès concours (interne, externe et 3^e voie), on note que seule la filière sapeur-pompier se voit imposer un quota supplémentaire. Celui s'applique entre les personnels recrutés en C1 et les personnels recrutés en C2 : recrutement de 1 sapeur (C1) pour 2 caporaux (C2). Les autres filières ne connaissent pas ce type de quota.

La filière police municipale n'a pas de grade positionné en C3 contrairement aux trois autres filières mais bénéficie d'un grade en échelle spécifique.

La structuration de la catégorie C diffère entre ces 4 catégories.

Filière pompier	Filière police municipale	Filière administrative	Filière technique
2 cadres d'emplois	2 cadres d'emplois	1 cadre d'emplois	2 cadres d'emplois
5 grades	3 grades	3 grades	5 grades

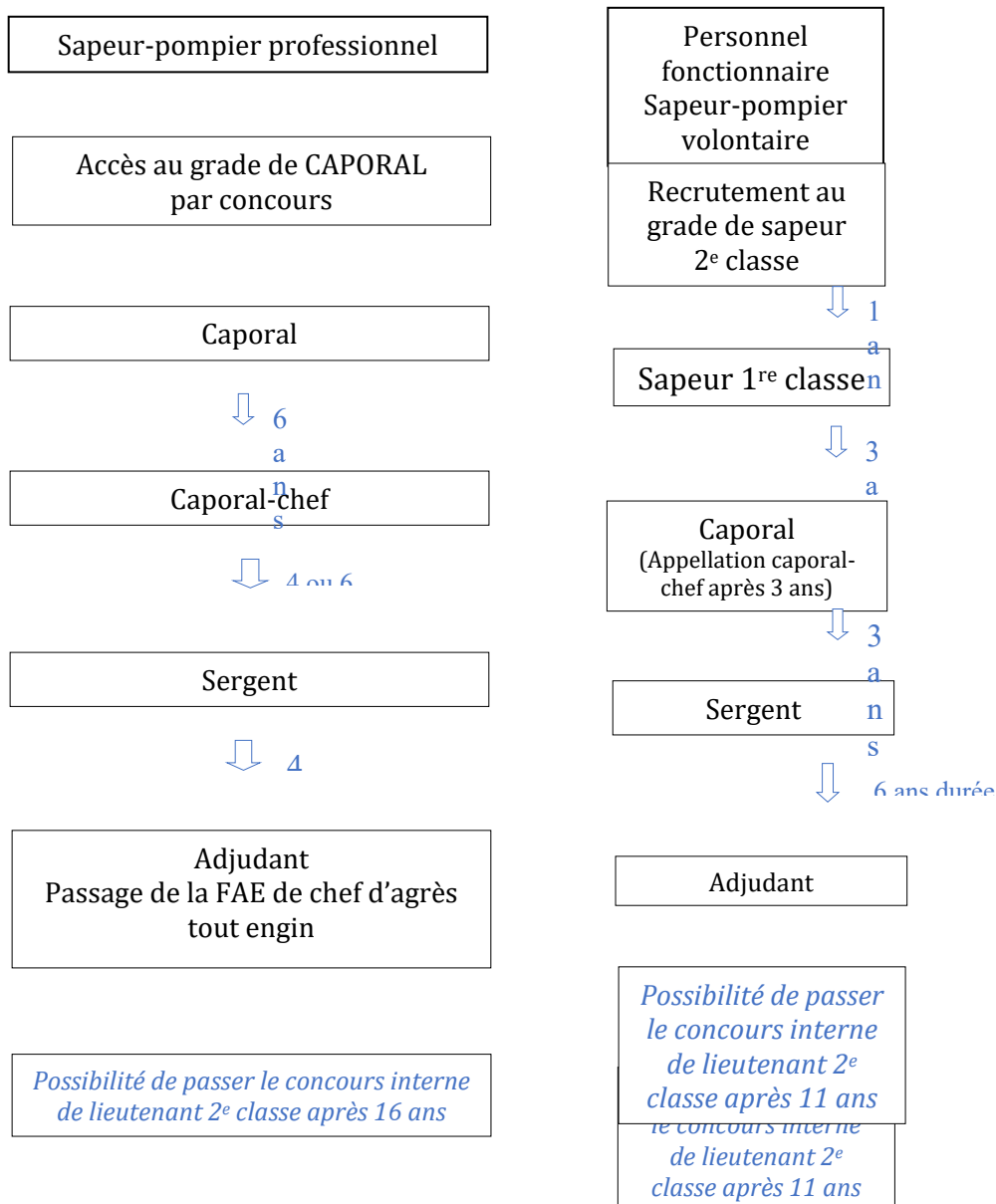
ACCES A LA CATEGORIE B

Accès à l'échelle de rémunération B1

Au niveau du recrutement, toutes les filières disposent d'une voie d'accès en recrutement via un concours. Néanmoins, seule la filière sapeur-pompier ne propose qu'un concours interne tandis que les 3 autres filières comparées dans cette étude ont un accès par voie externe, interne et 3^e voie.

En outre, les fonctionnaires qui souhaitent présenter le concours interne de lieutenant doivent répondre à une condition de formation (FAE chef d'agrès) en plus de la condition d'ancienneté requise pour présenter tout concours en interne (4 ans). **Cette condition de formation creuse en outre un écueil entre sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires.**

Un Sapeur-pompier volontaire, par ailleurs fonctionnaire, pourra se porter candidat plus rapidement au concours de lieutenant qu'un sapeur-pompier professionnel car le SPV accède plus vite à la FAE de chef d'agrès :



A noter en outre que les quotas opérationnels qui limitent l'accès au cadre d'emplois des sous-officiers (sergent et adjudant) sont plus souples pour les SPV (la moitié de l'effectif de référence) que pour les SPP (le quart de l'effectif de référence), favorisant ainsi l'accès au grade d'adjudant et à la FAE de chef d'agrès d'un plus grand nombre de SPV.

Ainsi, pour un effectif de référence de 900, 225 SPP peuvent être nommés sous-officiers au maximum tandis que 450 postes sont ouverts pour les SPV.

Avancement au 1^{er} grade de la catégorie B (échelle B1)

Les 4 filières bénéficient d'un accès au 1^{er} grade (B1) par avancement au choix (à noter que les filières techniques et SPP ne disposent pas en plus d'un avancement par examen professionnel contrairement aux filières administratives et police municipale).

Cependant, les conditions d'ancienneté varient selon la filière. La filière sapeur-pompier doit attendre plus du double d'années par rapport aux filières administratives et techniques.

Filière pompier	Filière police	Filière administrative	Filière technique
6 ans d'adjudant	10 ans comme brigadier-chef principal	Pour les agents en C3 Mini 5 ans dans le cadre d'emplois + 10 ans de fonction publique	Pour les agents en C3 Mini 5 ans dans le cadre d'emplois + 10 ans de fonction publique OU Agents de maîtrise (ech. Spécifique) mini 5 ans dans un cadre d'emploi technique + 8 ans de fonction publique
Durée pour arriver aux conditions d'éligibilité au grade valorisé B1 par avancement (progression par avancement au choix dès lors que les conditions d'ancienneté sont remplies)			
22 ans minimum	16 ans minimum	10 ans minimum	10 ans minimum

ACCES A LA CATEGORIE A

Accès au 1^{er} grade de la catégorie A par concours

Les 4 filières comparées disposent d'un accès au 1^{er} grade de la catégorie A par concours externe et interne (seule la filière administrative dispose d'un accès aussi par 3^e concours).

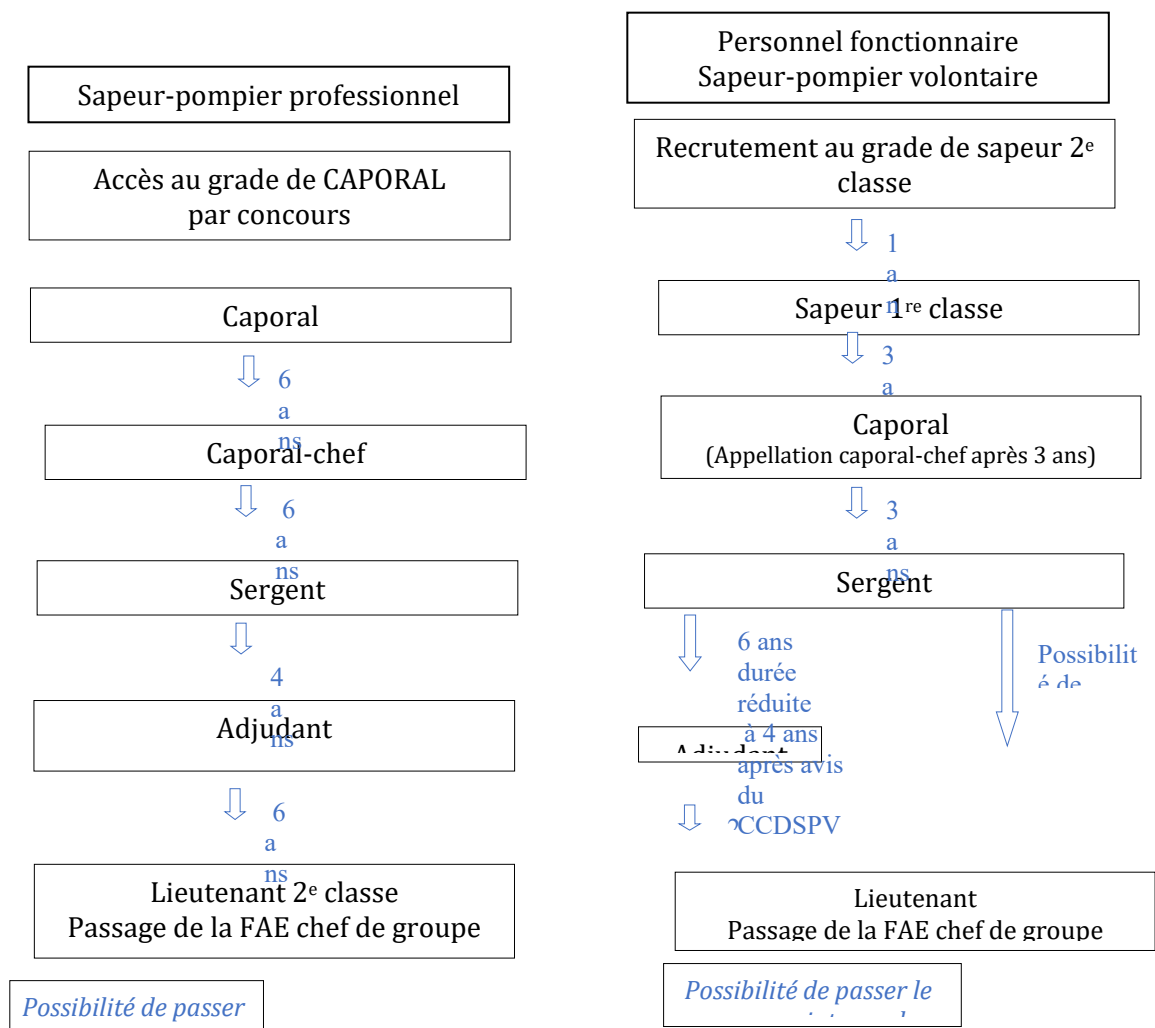
Les filières sont accessibles en externe avec un BAC+3 sauf la filière technique qui requiert un accès BAC+5.

Par la voie du concours interne, les candidats doivent justifier de 4 ans de services publics. Seuls les sapeurs-pompiers doivent répondre également à une condition de formation. Cette formation est équivalente à celle de chef de groupe.

La formation de chef de groupe n'est accessible qu'aux lieutenants. Un sapeur-pompier devra donc à minima détenir le grade de lieutenant de 2^e classe.

Comme pour l'accès au 1^{er} grade de la catégorie B, il existe une iniquité de traitement entre SPP et SPV fonctionnaires par ailleurs.

Un Sapeur-pompier volontaire, également fonctionnaire, pourra se porter candidat plus rapidement au concours de lieutenant qu'un sapeur-pompier professionnel car le SPV accède plus vite à plus vite à la FAE de chef de groupe :



Accès au 1^{er} grade de la catégorie A par avancement

Toutes les filières comparées proposent un accès au 1^{er} grade de la catégorie A par avancement.

Si les filières technique et administrative disposent de deux voies d'accès par avancement (au choix et par examen professionnel), seul l'examen pro est possible pour accéder au grade de directeur de police municipale en avancement tandis que la filière SPP ne propose qu'un accès au choix (pas d'examen professionnel de capitaine).

Cependant, les conditions d'ancienneté varient selon la filière.

Filière pompier	Filière police	Filière administrative	Filière technique
4 ans de lieutenant hors-classe	5 ans de chef de service de police municipale + 10 ans de service effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale	Mini 5 ans de service effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B	Techniciens principaux de 1 ^{ère} classe comptant 8 ans au moins de services effectifs en qualité de technicien principal 2 ^e ou 1 ^{ère} classe
Durée pour arriver aux conditions d'éligibilité au 1^{er} grade par avancement (progression par avancement au choix dès lors que les conditions d'ancienneté sont remplies)			
36 ans minimum	21 ans minimum	15 ans minimum	23 ans minimum

Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE C

Filière sapeur-pompier		Filière police municipale	Filière administrative		Filière technique
Accès SANS concours					
<p>Sapeur Echelle de rémunération C1</p> <p>RECRUTEMENT 3 ans en tant que SPV</p> <p><small>1 sapeur pour 2 caporaux</small></p>	Pas d'accès sans concours		<p>Adjoint adm. Echelle de rémunération C1</p> <p>RECRUTEMENT Pas de conditions particulières</p>	<p>Adjoint tech. Echelle de rémunération C1</p> <p>RECRUTEMENT Pas de conditions particulières</p>	
Accès SUR concours					
<p>Caporal Echelle de rémunération C2</p> <p>RECRUTEMENT * Concours externe (50% au plus) sur condition de diplôme de niv. V ou équivalent. * Concours externe (50% au moins) réservé aux SPV justifiant d'un engagement de 3 ans au moins</p> <p>AVANCEMENT * Examen pro : sapeurs ayant atteint le 4^e éch. + 3 ans de service effectif dans le grade + formation équipe * Au choix : sapeurs avec 1 an d'ancienneté dans le 5^e éch. + 8 ans de service effectif dans le grade + formation équipe</p>	<p>Gardien brigadier - Brigadier (après 4 ans) Echelle de rémunération C2</p> <p>RECRUTEMENT * Concours externe (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. V ou équivalent. * Concours interne agents territoriaux (30% au plus) réservé aux agents de surveillance de la voie publique (avec au moins 2 ans d'ancienneté) * Concours interne agents publics (20% au plus) réservé aux volontaires des armées et aux adjoints de sécurité contractuels (filas) ayant 2 ans d'ancienneté minimum</p>	<p>Adjoint adm. principal 2^e classe Echelle de rémunération C2</p> <p>RECRUTEMENT * Concours externe (40% au moins) sur condition de diplôme de niv. V ou équivalent * Concours interne (40% au plus) réservé aux agents ayant au moins 1 an de service public * 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p>AVANCEMENT * Examen pro : adjoints ayant atteint le 4^e éch. + 3 ans de services effectués dans le grade (ou équivalent) * Au choix : adjoints avec 1 an d'ancienneté dans le 5^e éch. + 8 ans de service effectif dans le grade (ou équivalent)</p>	<p>Adjoint tech. principal 2^e classe Echelle de rémunération C2</p> <p>RECRUTEMENT * Concours externe (40% au moins) sur condition de diplôme de niv. V ou équivalent * Concours interne (40% au plus) réservé aux agents ayant au moins 1 an de service public * 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p>AVANCEMENT * Examen pro : adjoints ayant atteint le 4^e éch. + 3 ans de services effectués dans le grade (ou équivalent) * Au choix : adjoints avec 1 an d'ancienneté dans le 5^e éch. + 8 ans de service effectif dans le grade (ou équivalent)</p>		
<p>Caporal-chef Echelle de rémunération C3</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : permet les caporaux ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 5 ans de services effectués dans le grade</p>	Pas de grade en échelle de rémunération C3		<p>Adjoint adm. principal 1^{re} classe Echelle de rémunération C3</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : pour les adjoints adm. principaux de 2^e classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 5 ans de services effectués dans le grade (ou équivalent)</p>	<p>Adjoint tech. principal 1^{re} classe Echelle de rémunération C3</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : pour les adjoints tech. principaux de 2^e classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 5 ans de services effectués dans le grade (ou équivalent)</p>	
<p>Sergent Echelle de rémunération 9 éch. (B 362 à 555)</p> <p>RECRUTEMENT * Concours : fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de service publics et une formation de chef d'équipe (ou équivalent) <small>33% au moins</small></p> <p>AVANCEMENT * Examen pro (70%): pour les caporaux (C2) ou caporaux-chef (C3) ayant 6 ans de services effectués dans le ou les grades + FAE chef d'équipe * Au choix (30%): pour les caporaux-chef (C3) ayant au moins 6 ans de services effectués dans le grade + FAE chef d'équipe</p>	Pas d'équivalent		Pas d'équivalent		<p>Agent de maîtrise Echelle de rémunération 13 éch. (B 353 à 549)</p> <p>RECRUTEMENT * Concours externe (20% au moins) sur condition de diplômes (2 titres de niv. V) * Concours interne (80% au plus) réservé aux agents ayant au moins 3 ans de services effectués dans un emploi technique * 2^e concours (20% au plus) réservé aux agents occupant des emplois particuliers depuis + de 4 ans</p> <p>AVANCEMENT * Examen pro : adjoints tech. ayant 7 ans de services effectués dans le cadre d'emplois des adjoints techniques * Au choix : adjoints tech. principaux de 2^e cl. (C2) et de 1^{re} cl. (C3) ayant 9 ans d'ancienneté au moins dans le cadre d'emplois</p>
<p>Adjudant Echelle de rémunération 10 éch. (B 374 à 583)</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : permet les sergents ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 4 ans de services effectués dans le grade + FAE chef d'agrès d'un engin comportant une équipe</p>	<p>Brigadier-chef principal Echelle de rémunération 9 éch + 1 éch. spécial. (B 375 à 583)</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : permet les gardiens-brigadiers ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 4 ans de services effectués dans le grade</p>	Pas d'équivalent		<p>Agent de maîtrise principal Echelle de rémunération 10 éch. (B 374 à 583)</p> <p>AVANCEMENT * Au choix : pour les agents de maîtrise ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et 4 ans de services effectués dans le grade</p>	

Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE B

Filière sapeur-pompier		Filière police municipale		Filière administrative		Filière technique	
Lieutenant 2^e classe Echelle de rémunération B1	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours interne réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire de la FAC (chef d'équipe tout emploi ou équivalent) ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : parmi les adjoints justifiant de 6 ans de services effectifs dans le grade 	Chef de service de PM Echelle de rémunération B1	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (40% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV ou équivalent (bac) Concours interne agents territoriaux (50% au plus) aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (10% au plus) réservé aux candidats justifiant un emploi particulier pendant plus de 4 ans (cf. décret 2010-329 du 22 mars 2010) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel : pour les agents de police municipale ou gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans son cadre d'emplois Au choix : pour les brigadiers-chef principaux ou chefs de police justifiant de 10 ans de services effectifs dans son cadre d'emplois 	Rédacteur Echelle de rémunération B1	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (30% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV ou équivalent (bac) Concours interne (50% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro. : pour les agents au titre de fonction statut particulier Au choix : <ul style="list-style-type: none"> pour les adjoints administratifs principaux de 1^{er} et 2^e échelon et comptant au moins 10 ans de services publics dont 5 années dans le cadre d'emplois, pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comptant au moins 8 ans de services publics effectifs, dont 4 années en qualité de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants 	Technicien Echelle de rémunération B1	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (30% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV technique ou équivalent (bac pro) Concours interne (50% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : <ul style="list-style-type: none"> les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux qui comptent au moins 8 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial (cadre d'emplois techniques) les adjoints techniques principaux de 1^{er} classe qui comptent au moins 10 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial (cadre d'emplois techniques)
Lieutenant 1^{er} classe Echelle de rémunération B2	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (pour 50% au moins) sur condition de diplôme (niveau BAC+2) Concours interne réservé (pour 50% max) aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire d'une qualification équivalente à celle d'équipier ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel (pour 75% au moins) pour les LIT 2^e cl. justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 9^e éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade Au choix (pour 25% max) pour les LIT 2^e cl. justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 9^e éch. 	chef de service de PM principal de 2^e cl. Echelle de rémunération B2	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel : pour les chefs de service de PM principal de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent) Au choix : pour les chefs de service de PM justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent) 	Rédacteur principal 2^e classe Echelle de rémunération B2	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. III ou équivalent (bac+2) Concours interne (30% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro promotion interne : pour les bureaux titulaires du grade d'adjoint adm. principal de 1^{er} ou de 2^e classe, et comptant au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 années dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs. Examen pro. (avancement) : pour les rédacteurs ayant au moins atteint le 4^e échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent Au choix : pour les rédacteurs justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent 	Technicien principal 2^e classe Echelle de rémunération B2	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. III techniques professionnels Concours interne (30% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro promotion interne : les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années dans un cadre d'emplois techniques Les fonctionnaires titulaires de l'un des grades suivants : adjoint technique principal de 1^{re} classe ou de 2^e classe et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années dans un cadre d'emplois techniques Examen pro. (avancement) : pour les techniciens ayant au moins atteint le 4^e échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent Au choix : pour les techniciens justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent
Lieutenant hors classe Echelle de rémunération B3	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel (pour 75% au moins) pour les LIT 1^{er} cl. justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 9^e éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade Au choix (pour 25% max) pour les LIT 1^{er} cl. justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 9^e éch. 	chef de service de PM principal de 1^{er} cl. Echelle de rémunération B3	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel : pour les chefs de service de PM principal de 1^{er} classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent) Au choix : pour les chefs de service de PM de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent) 	Rédacteur principal 1^{er} classe Echelle de rémunération B3	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro. : pour les rédacteurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent Au choix : pour les rédacteurs principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 5 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent 	Technicien principal 1^{er} classe Echelle de rémunération B3	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro. : pour les techniciens principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent Au choix : pour les techniciens principaux de 2^e classe justifiant d'au moins 1 an dans le 9^e échelon et d'au moins 5 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent

Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE A

Filière sapeur-pompier		Filière police municipale		Filière administrative		Filière technique	
Capitaine 10 échelons IB 434 à 810	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (50% au moins) pour les candidats titulaires du 1^{er} janvier de l'année du concours d'un niveau Bac+3 Concours interne (50% max) pour les fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire d'une qualification équivalente à celle de chef de groupe ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : parmi les lieutenants hors classe justifiant de 4 ans de services effectifs dans le grade 	Directeur de PM 10 échelons IB 434 à 740	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (40% au moins) sur condition de diplôme de niv. III ou équivalent (bac+3) Concours interne agents territoriaux (60% au plus) aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel (avancement par promotion interne) : pour les fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale, dont au moins 5 années en qualité de chef de service de police municipale. 	Attaché 11 échelons IB 434 à 810	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. III ou équivalent (bac+3) Concours interne (50% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) 2^e concours (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : <ul style="list-style-type: none"> les fonctionnaires territoriaux qui justifiant de plus de 8 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B ; les fonctionnaires de catégorie A justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois et appartenant soit au cadre d'emplois des secrétaires de mairie ou des directeurs de police municipale. 	Ingénieur 10 échelons IB 434 à 810	<p>RECRUTEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Concours externe (75% au moins) sur condition de diplôme scientifique ou technique d'un niveau Bac+5 Concours interne (25% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. art. 27 janvier 1969) <p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Par examen pro. : pour les techniciens justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B pour les agents, seuls de leur grade, dirigent depuis au moins 2 ans le tableau des services techniques d'une commune ou d'un EPIC de moins de 20 000 habitants qui ne compte ni ingénieur, ni ingénieur principal Au choix : pour les techniciens principaux de 1^{er} classe et comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2^e ou de 1^{er} classe
Commandant 8 échelons IB 532 à 909 <small>* cadre d'un 9^e échelon en 2021 IB 530</small>	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen professionnel (pour 75% au moins) pour les capitaines justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 4^e éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade Au choix (pour 25% max) pour les capitaines justifiant de 7 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 9^e éch. 	Directeur principal de PM 8 échelons IB 502 à 810	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : Au choix parmi les directeurs justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de leur grade et d'au moins 7 ans de services effectifs dans le grade. Pour qu'un directeur de police municipale soit nommé directeur principal de police municipale, il faut qu'à la date de sa nomination, les effectifs de police municipale de la commune ou établissement public comptent au minimum deux directeurs de police municipale. 	Attaché principal 9 échelons IB 579 à 979 <small>* cadre d'un 9^e échelon en 2021 IB 505</small>	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen pro. : pour les attachés comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 9^e échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent Au choix : pour les attachés ayant atteint le 9^e échelon au moins et justifiant d'au moins 7 années de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent. 	Ingénieur principal 8 échelons IB 603 à 979 <small>* cadre d'un 8^e échelon en 2021 IB 605</small>	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : pour les ingénieurs ayant atteint le 9^e échelon au moins et justifiant d'au moins 6 années de services effectifs dans leur cadre d'emplois
Lieutenant colonel 7 échelons IB 532 à 979 <small>* cadre d'un 8^e échelon en 2021 IB 505</small>	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix (pour 25% max) parmi les commandants justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et titulaires de la FAC de chef de site 	Pas d'équivalent		Attaché hors classe 8 échelons + 1 spécial IB 734 à 1022 (spe. HEA)	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : Parmi : <ul style="list-style-type: none"> les attachés principaux ayant atteint au moins le 9^e échelon et justifiant, à la date du tableau d'avancement, d'une durée minimale de services en détachement dans certains emplois (détritis par décret) ; les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 9^e échelon et justifiant, à la date du tableau d'avancement, d'une durée minimale de services en détachement dans certains emplois (détritis par décret) ; les attachés principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 9^e échelon (ayant atteint le 10^e échelon, à compter du 1^{er} janvier 2020) ; les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et ayant atteint le 9^e échelon. 	Ingénieur hors classe 6 échelons + 1 spécial IB 734 à 1022 (spe. HEA)	<p>AVANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Au choix : Peut en bénéficier les ingénieurs principaux qui ont atteint au moins le 9^e échelon de leur grade. Ces derniers doivent justifier : <ul style="list-style-type: none"> soit de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois mentionnés au moins à l'annexe I (notés au titre des 10 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement) ; soit de 8 ans de détachement sur un ou plusieurs emplois mentionnés au moins à l'annexe I (notés au titre des 12 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement).

Comparatif accès Fonction publique territoriale - MEDECINS ET PHARMACIENS

Filière sapeur-pompier		Filière médico-sociale : Santé		Filière médico-sociale : technique	
Médecin ou pharmacien de classe normale	9 échelons IB 533 à 971	Médecin de 2^e classe	9 échelons IB 533 à 971	Pharmacien de classe normale	11 échelons IB 407 à 857
RECRUTEMENT	<p>Concours sur titre réservé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux candidats titulaires d'un diplôme, certifié ou autre titre exigé, en application du 1^{er} de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin et aux candidats titulaires de l'un des diplômes d'études spécialisées mentionnés à l'article R. 5126-101-1 du même code pour l'exercice de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage mineur ; - Aux personnes ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine ou de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage mineur délivrée par le ministre chargé de la santé en application des articles L. 4111-2 et R. 5126-101-3 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi du 27 juillet 1999 susvisée. 	RECRUTEMENT	<p>Concours sur titre réservé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux candidats titulaires d'un diplôme, certifié ou autre titre exigé, en application du 1^{er} de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin ; - Aux personnes ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine délivrée par le ministre chargé de la santé en application de l'article L. 4111-2 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture médicale universelle. 	RECRUTEMENT	<p>Concours sur titre réservé (recrutement vétérinaire, pharmacien et biologiste).</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux candidats titulaires des diplômes d'Etat de pharmacien - aux candidats titulaires d'un des diplômes, certifiés ou titres mentionnés à l'article L. 241-2 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 4221-2 à L. 4221-5 du code de la santé publique et dérivés dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
Médecin ou pharmacien hors classe	6 échelons IB 807 à HEA	Médecin de 1^{re} classe	6 échelons IB 807 à HEA	Pharmacien hors classe	6 échelons IB 755 à 1021
AVANCEMENT	<p>* Au choix : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin et pharmacien de sapeurs-pompier professionnels hors classe les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompier professionnels de classe normale ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade et justifiant de 5 années de services effectifs dans ce grade.</p>	AVANCEMENT	<p>* Au choix : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin de 1^{re} classe les médecins de 2^e classe ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade et justifiant de cinq années de services effectifs dans ce grade.</p>	AVANCEMENT	<p>* Au choix : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.</p>
Médecin ou pharmacien de classe exceptionnelle	5 échelons + 1 éch. spécial IB 006 à HE B bis	Médecin hors-classe	5 échelons + 1 éch. spécial IB 006 à HE B bis	Pharmacien de classe exceptionnelle	8 échelons IB 697 à HE A
AVANCEMENT	<p>* Au choix : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement de médecin et pharmacien de SPP de classe exceptionnelle les médecins et pharmaciens de SPP hors classe ayant atteint le 3^e échelon de leur grade depuis au moins 1 an et justifiant de 12 années de services effectifs dans le présent cadre d'emplois ou corps ou cadre d'emplois de la fonction publique-équivalent.</p>	AVANCEMENT	<p>* Au choix : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin hors-classe, les médecins de 1^{re} classe ayant atteint le 3^e échelon de leur grade depuis au moins un an et justifiant de deux années de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent.</p>	AVANCEMENT	<p>Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de biologiste, vétérinaire ou pharmacien de classe exceptionnelle, après avoir satisfait à un <u>examen professionnel</u>, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens de classe normale ayant atteint le sixième échelon de leur grade ainsi que les biologistes, vétérinaires et pharmaciens hors classe, qui justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.</p>

III. Une filière stabilisée et attractive

A. La catégorie C

Les agents de la catégorie C sont depuis les modifications induites par les accords PPCR, répartis sur deux cadres d'emplois dans 5 grades.

Le premier cadre d'emplois peut permettre à un agent d'évoluer sur 3 grades mais seulement sur deux emplois opérationnels qui s'avèrent être les mêmes.

Il n'y a aucune perspective d'émancipation et de valorisation professionnelle alors qu'en parallèle, PPCR a modifié les grilles indiciaires.

Aujourd'hui, un C3, qui n'a aucun rôle d'encadrement de proximité (CATE) bénéficie d'une rémunération supérieure au C3 de l'ancienne filière et s'est vu perdre des responsabilités d'encadrement.

L'encadrement de proximité a par ailleurs été basculé sur le deuxième cadre d'emplois (celui des sous-officiers) qui s'avère représenter 75% de la catégorie C.

La proposition d'une structuration en trois grades en catégorie C semble pouvoir être une solution pour réorganiser les missions d'exécution et d'encadrement de proximité.

1. Structuration

Une catégorie C à trois grades. Les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} grades de sapeurs-pompier professionnels constitueraient un cadre d'emplois de sapeurs-pompier professionnels non officiers de catégorie C. Ce cadre d'emplois comprendrait les grades d'équipier, de chef d'équipe et de chef d'agrès 1 équipe de sapeurs-pompier professionnels :

- Les sapeurs-pompier professionnels du 1^{er} grade participeraient à ces missions en qualité d'équiers, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur.
- Les sapeurs-pompier professionnels du 2^{ème} grade participeraient à ces missions en qualité d'équiers ou de chefs d'équipe, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur. Les caporaux auraient vocation à participer aux interventions nécessitant une technicité supérieure. Ils ne pourraient occuper les fonctions de chef d'équipe qu'après deux années de services effectifs dans leur grade.
- Les sapeurs-pompier professionnels du 3^{ème} grade participeraient à ces missions en qualité de chefs d'agrès d'un engin comportant une équipe dans la limite de 4, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur. Ils pourraient subsidiairement effectuer des tâches de chefs d'équipe ou d'équiers.

2. Recrutement

Le recrutement au 1^{er} grade de sapeurs-pompiers professionnels serait effectué sans concours conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ; au titre d'une année civile, les recrutements au 1^{er} grade ne pourraient intervenir qu'à raison d'un pour un recrutement de sapeurs-pompiers professionnels du 2^{ème} grade.

Un tel recrutement au titre des grades C1 et C2 se justifie en proposant un équilibre qui garantirait un accès à la filière pour moitié sans concours en C1 et sur concours de caporal en C2. Cette double entrée permettrait d'assurer une répartition sur les deux premiers grades, ouvrant différentes opportunités aux futures recrues, mais également d'organiser une entrée dans la profession qui doit limiter l'utilisation des contractuels dans le strict respect du décret.

Le recrutement au 2^{ème} grade de sapeurs-pompiers professionnels interviendrait après inscription sur une liste d'aptitude établie en application des dispositions du 1^o de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984.

Les dispositions permettant aux sapeurs-pompiers volontaires d'être candidats au concours externe pourraient être maintenues.

3. Avancement

L'avancement au 2^{ème} grade s'effectuerait selon les conditions prévues par l'article 12-1 du décret du 12 mai 2016 précité, soit après sélection lors d'un examen professionnel ou au choix parmi les agents disposant d'une ancienneté.

L'avancement au 3^{ème} grade s'effectuerait selon les conditions prévues par l'article 12-2 du 12 mai 2016 précité, au choix parmi les agents disposant d'une ancienneté.

B. La catégorie B

Le B1 ne s'avère pas attractif, du fait de la percussive entre la grille du B1 et celle des adjudants. De plus, la NBI "chef d'agrès tout engin" fait que le régime indiciaire des adjudants est plus favorable. Les différentes auditions le corroborent.

Une nouvelle architecture semble inévitable et le B1 ne doit plus être le "sous grade" du B2 mais bien un grade avec une fonction à part entière.

Le B1 doit être le prolongement de l'encadrement de proximité et le B2 doit être une nouvelle entrée dans la catégorie B avec de nouvelles compétences opérationnelles et managériales.

De plus, conformément aux dispositions du décret du 23 mars 2010 portant "dispositions statutaires communes aux emplois de catégorie B", cette proposition s'inscrit pleinement dans l'esprit du NES et introduit un recrutement externe au niveau du B1.

Enfin, les Référentiels Emplois Activités et Compétences régissant les modules de formation des grades de la catégorie B ne sont toujours pas publiés.

1. Structuration

Une filière à trois grades.

Les B1, B2 et B3 de sapeurs-pompiers professionnels constitueraient un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B.

Les B1 auraient plus particulièrement vocation à occuper des emplois d'encadrement opérationnels (dans la limite de chef d'agrès tout engin) et managériaux dans les centres d'incendie et de secours et ou salles opérationnelles et services.

Les B2 et B3 de sapeurs-pompiers professionnels participeraient à ces missions en qualité de chefs de groupe, ils ont vocation à assurer leur mission au sein des unités opérationnelles et ou dans les directions, en qualité de personnels d'encadrement.

Le B3 est un grade d'avancement au sein du cadre d'emploi des lieutenants. Il peut se voir confier des missions d'expertise supérieure.

2. Recrutement

Les recrutements au B1 seraient opérés par voie de concours externe, interne et par la promotion interne :

1° Le concours externe serait ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat professionnel sécurité prévention.

2° Le concours interne serait ouvert :

a) Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification de chef d'agrès une équipe de sapeurs-pompiers professionnels ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministère de l'Intérieur ;

b) Aux candidats justifiant de quatre ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa et par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 susvisé.

Les clés de répartition par voie d'entrée doivent contribuer à permettre un équilibre, entre des agents dotés d'une expertise dans la profession par promotion interne et de personnels qui apportent un renouvellement générationnel. A ce titre, les recrutements opérés par concours externe au B1 représenteraient 10% au plus des recrutements à ce grade.

Les recrutements au B2 seraient opérés par voie de concours :

1° A un concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes.

2° A un concours interne ouvert :

a) Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification d'équipier de sapeurs-pompiers professionnels ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministère de l'intérieur ;

b) Aux candidats justifiant de quatre ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa et par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 susvisé.

3. Avancement

La promotion au grade B1, serait réalisée par voie d'inscription sur les tableaux d'avancement établis :

- Soit après réussite à un examen professionnel ;
- Soit au choix parmi les agents disposant d'une ancienneté dans le grade C3.

La promotion au grade B2, serait réalisée par voie d'inscription sur les tableaux d'avancement établis :

- Soit après réussite à un examen professionnel ;

- Soit au choix parmi les agents disposant d'une ancienneté dans le grade B1.

La promotion au grade B3, serait réalisée par voie d'inscription sur les tableaux d'avancement établis :

- Soit après réussite à un examen professionnel ;
- Soit au choix parmi les agents disposant d'une ancienneté dans le grade B2.

C. La catégorie A

La catégorie A n'a pas substantiellement de problématique d'architecture structurale.

En effet, elle s'axe plus sur des fonctions managériales qu'opérationnelles. On observe une inversion comme dans les autres filières. Néanmoins, quelques scories devraient être corrigées.

Enfin, les Référentiels Emplois Activités et Compétences régissant les modules de formation de certains grades de la catégorie A ne sont toujours pas publiés.

1. Une catégorie A inchangée

L'article 27 du décret n°2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux dispose que :

I. - Peuvent être nommés au grade d'ingénieur principal, après inscription sur un tableau d'avancement, les ingénieurs ayant atteint depuis au moins deux ans le 4ème échelon de leur grade et qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, de six ans de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A.

La nomination à l'ancienneté est donc la règle. Aussi l'avancement au grade de commandant devrait pouvoir s'effectuer selon les mêmes dispositions, ce qui conduirait à la suppression de l'examen professionnel de commandant.

2. Aménagements pour la filière SSSM

Différencier une filière d'encadrement (métiers chefferie) et une filière d'exécution (métiers santé acculturés).

Recours aux temps non complets.

- Pour les cadres de santé :
 - Préciser les fonctions dans les SDIS et le nombre utile par SDIS.
- Pour les infirmiers :
 - En cours de carrière, ouverture à d'autres postes dans le SDIS (par exemple, formation).
 - Réorganiser la formation et autoriser plus de délégations de compétences (« pratiques avancées »), sans y associer des volumes de formation décourageants.
 - Valider par un diplôme la part encadrement de leur activité. Permettre qu'une VAE diminue leur temps de formation en cas de réussite comme cadre de santé.

- Pour les médecins :

Pour harmoniser les pratiques et dynamiser les services : favoriser la mobilité des médecins-chefs et adjoints, créer une évolution de carrière des médecins-chefs (médecin-colonel en SDIS de cat. C (HEB)), échelon spécial de médecin colonel en SDIS de catégorie B (HEB)

bis), grade de médecin contrôleur général dans les SDIS de cat. A (HEC), emplois fonctionnels, ESD.

D'une manière générale, nombre de propositions du rapport du CSFPT pour la revalorisation de la catégorie A sont d'actualité pour les personnels de cette catégorie pour la filière SPP :

RECRUTEMENT

- Revaloriser l'expertise et la technicité.
- Harmoniser les missions de l'ensemble des cadres d'emplois.
- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement.
- Demander une étude d'impact permettant de mesurer ces évolutions (avantages, risques...) nécessaire à la mutabilité du service public.
- Mener une étude visant à une évaluation de l'application du décret n°2016-1400.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET REMUNERATION

- Garantir un déroulement de carrière linéaire pour les femmes et les hommes.
- Etablir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de la catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière.
- Avoir une communication lisible sur les régimes indemnitaires et leurs conditions d'attribution

FORMATION

- Réduire les écarts de durées de formation existants entre les différents cadres d'emplois de catégorie A et tout au long de la carrière dont les cahiers des charges pour la filière SPP sont particuliers, du fait de formations réalisées dans une école spécifique ENSOSP.

EGALITE PROFESSIONNELLE

- Lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux par rapport à la représentation des métiers occupés par les femmes et les hommes.
- Encourager la rédaction de chartes des temps dans les collectivités, pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Conduire une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES

- Etablir une auto saisine sur les impacts du numérique sur le travail et le service public dans la fonction publique territoriale.
- Créer un droit pour les agents d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.

- Promouvoir une autre évaluation que l'évaluation individuelle.
- Redéfinir et questionner la notion même de performance.

Propositions du rapport

- 1) Une structuration en trois grades en catégorie C, solution pour réorganiser les missions d'exécution et d'encadrement de proximité.

Le cadre d'emplois comprendrait les grades d'équipier, de chef d'équipe et de chef d'agrès 1 équipe de sapeurs-pompiers professionnels.

- 2) Une catégorie B maintenue en 3 grades, le premier grade doit être le prolongement de l'encadrement de proximité et le second doit être une nouvelle entrée dans la catégorie B avec de nouvelles compétences opérationnelles et managériales. Le 3ème grade est un grade de débouché.

Les B1, B2 et B3 de sapeurs-pompiers professionnels constitueraient un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B, et vocation à « tenir le lieu » (de lieu* et de tenant, part. prés. de tenir).

- 3) Une catégorie A inchangée mais, pour faire suite au rapport du CSFPT sur la catégorie A, suppression de l'examen professionnel de commandant, par homologie avec d'autres filières de la FPT.
- 4) Avec des taux de féminisation de 4% pour les officiers, 4% pour les sous-officiers et 8% pour les caporaux, il est nécessaire de lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux sur les métiers occupés par les femmes et les hommes, et de conduire une analyse précise des promotions femmes/hommes, les discriminations et les causes.
- 5) SSSM : Différencier une filière d'encadrement (métiers chefferie) et une filière d'exécution (métiers santé acculturés), et en cours de carrière, ouverture à d'autres postes dans le SDIS (par ex formation).
- 6) Harmoniser les pratiques et dynamiser les services : favoriser la mobilité des médecins-chefs et adjoints.
- 7) Permettre aux organismes de formation comme le CNFPT et l'ENSOSP de s'engager clairement dans un processus d'amélioration qualitative et quantitative (en terme de durée) de la formation des cadres A et B de la filière afin qu'elle réponde aux besoins de qualifications et d'aptitude indispensables à l'exercice des différents emplois de leur cadre d'emplois.

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. Le rapport vise à réformer principalement les catégories C et B, mais aussi la catégorie A, SSSM compris.

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 a toujours été un fil rouge. 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.

Les problématiques de la filière, du fait de l'incidence de la fin des mesures transitoires le 31 décembre 2019, sont part entière du dossier en cours et ont fait, dans la phase de rédaction de ce rapport, l'objet de nombreux moments d'échanges.

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.

Le présent rapport a vocation à ouvrir de nouvelles discussions avec le ministère et à conduire à l'intégration définitive des sapeurs-pompiers professionnels dans le droit commun de la fonction publique territoriale.

ANNEXES

- Annexe 1 : Liste des auditions.
- Annexe 2 : Contributions
- Annexe 3 : Liste des rapports et études du CSFPT

LISTE DES AUDITIONS

Nous tenons à remercier les personnes auditionnées :

- Le 18 février 2020 : Monsieur Didier POURRET, Médecin-colonel du SDIS 01, Service de santé et de secours.
- Le 08 décembre 2020 : Le Colonel Hugues DEREGNECOURT (Vice-Président de la FNSPF, chargé de l'action politique), le Commandant Michel SANTAMARIA (Administrateur de la FNSPF, président délégué des commissions de sapeurs-pompiers professionnels), Monsieur Olivier RIOU (Directeur juridique de la FNSPF).
- Le 02 février 2021 : Le contrôleur général Philippe RIGAUD et la Lieutenant-colonelle Claudia STONCZEWSKI (Cheffe du groupement des ressources humaines SPP et PATS), SDIS 62.

Contributions

	<u>Page</u>
- Contribution CGT	58
- Contribution FO	61
- Contribution UNSA	63
- Contribution FA-FPT	64

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants des employeurs,
Mes camarades,

Ce rapport pourrait être l'étape décisive pour aboutir à une véritable rénovation du cadre statutaire de la filière des Sapeurs-Pompiers Professionnels.

Après la rédaction du décret qui a transformé la filière en 2012, assorti d'une période transitoire singulièrement longue de 7 années, la CGT a toujours inscrit ses propositions pour obtenir une filière renouvelée dans le cadre commun de l'architecture des filières professionnelles. En effet, tout le monde avait pu constater les difficultés d'application des décrets de 2012 faisant de la gestion des déroulements de carrière un cas particulier pour ne pas dire atypique. Ces mêmes difficultés avaient pourtant déjà été pointées en 2009 lors des travaux du CSFPT.

En 2018, l'état des lieux de la FS3, produit sous la présidence de la CGT a été voté à l'unanimité et a conduit le Conseil supérieur à porter des préconisations ambitieuses pour que l'architecture de la filière SPP se normalise.

La CGT continue de défendre l'alignement des cadres d'emplois de la filière SPP à partir des niveaux de qualification et des 3 catégories (exécution, application et encadrement, conception et direction) favorisant un déroulement de carrière linéaire et un accès par la voie du concours.

Aussi depuis les années 2000, nous demandons cette transformation, ce qui nous a conduit à soutenir le rapport du CSFPT de 2009 et à lutter contre le projet de réforme de la filière qui a abouti en 2012. La CGT a pris une part active en 2018 à l'analyse des conséquences de la réforme de 2012.

Quelle architecture pour la filière ?

La CGT défend :

Une catégorie C en trois grades

Au regard des conditions d'emplois spécifiques actuelles et de la lourdeur des formations initiales, la CGT préfère transitoirement le maintien des équipiers sans concours.

Toutefois ils doivent être assurés d'être titularisés, et d'accéder au grade de caporal.

Sur la période 2012-2019, plus de 6000 personnes ont été lauréates du concours de caporal donnant en principe lieu à recrutement, dans le même temps alors que seulement quelques centaines d'agents ont été recrutés sans concours, donnant lieu à des soupçons sur cette voie de recrutement. On constate que nombre de sapeurs-pompiers volontaires sont utilisés sur les emplois d'exécution dans le cadre des gardes postées en unités mixtes en lieu et place d'emplois statutaires, sans aucun respect des garanties de santé sécurité au travail, le législateur français s'arque bouter pour les soustraire au droit européen (CE 2003/88).

Le recrutement sans concours oblige bien souvent à organiser des épreuves pour s'assurer du niveau physique et intellectuel des possibles recrues, souvent parmi les sapeurs-pompiers volontaires qui alimentent déjà le concours interne de caporal. Ce rapport ne remet pas en cause le ratio maximum de 1 sapeur accédant à la profession sans concours pour 2 caporaux avec concours. Malgré tout, établir une clé d'entrée de répartition de recrutements avec ou sans concours ne permet pas d'assurer la résolution des problèmes multifactoriels subis et ne garantira pas ni les attendus physiques, ni le corpus éthique du service public, ni le fait que les SPP recrutés sans concours fassent carrière.

Le passage du grade de sapeur à caporal reste également flou et incertain dans la pratique.

Ainsi, pour la CGT à l'examen des différents éléments, le mode de recrutement sans concours ne présente pas d'intérêt dans cette filière. L'accès au premier grade de la catégorie C doit se faire par concours afin de garantir des fonctionnaires qualifiés. Le concours doit rester la voie principale pour entrer dans la Fonction publique

Le second grade est accessible par concours pour l'emploi d'équipier et chef d'équipe. Le 3^{ème} grade de la catégorie C SPP, ne saurait être regardé comme un grade de débouché du second et au regard de l'organisation de la Sécurité Civile en France et des missions exercées par les SIS, à savoir quasiment 80% de secours à victimes. Les agents du troisième grade peuvent être les responsables hiérarchiques de ces véhicules de première intervention comprenant également un conducteur et un ou deux équipiers. Ils ont aussi pour vocation à participer à la formation quotidienne de proximité *en sport et en secourisme*.

Un catégorie B en trois grades :

La structuration de la catégorie C en trois grades permet telle que proposé ci-dessus d'organiser en cohérence l'encadrement dévolu à la catégorie B, tel que l'a défini le Nouvel Espace Statutaire en 2010.

Les trois grades de la catégorie B ont pour vocation à être présents en unité opérationnelle.

Le premier grade d'encadrement doit assurer l'encadrement dans les engins comportant 2 équipes, les voies d'accès sont celles prévues pour le grade B1 de la fonction publique territoriale, par concours avec un diplôme de niveau Bac (*cf* BAC Pro métier de la Sécurité) et promotion interne des agents de la catégorie C.

De facto, les conséquences de la séparation des sous-officiers en 2 types de chefs d'agrès par la réforme de 2012, ne permet pas au regard des volumes de fusionner en un seul grade les sergents et adjudants.

Le second grade doit être un grade d'avancement, mais accessible également en externe au niveau BAC+2. Ces agents doivent assurer la mission de commandement d'un groupe d'engins. Le grade B3 est un grade de débouché du B2, par promotion interne.

Une catégorie A confortée

Les fonctionnaires de catégorie A ont des missions générales d'encadrement, d'expertise, de conception, de prospective, de recherche et de direction. L'harmonisation par le haut des missions des cadres d'emplois de catégorie A doit faciliter la mobilité professionnelle et le déroulement de carrière linéaire. C'était d'ailleurs, le sens des préconisations du rapport catégorie A du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières qui impose la suppression de l'examen professionnel de commandant.

Concernant les cadres d'emplois de la catégorie A «sapeurs-pompiers» et «médicale», la CGT revendique une unification des trois versants de la fonction publique par corps qui se substituent aux cadres d'emplois. Les corps regroupent les fonctionnaires d'un même niveau de qualification qui peuvent exercer les missions de services publics au sein d'une filière à ce même niveau de qualification. Cette disposition doit remettre en cause, les conditions d'accès aux emplois fonctionnels, et permettre une vraie transversalité entre versants de la fonction publique.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la filière, la réussite aux concours doit valoir recrutement sur un poste vacant.

Tous les lauréats doivent être nommés et les collectivités doivent épuiser les listes d'aptitude, imposant de fait un suivi sans défaut. Les emplois publics doivent être ouverts suffisamment tôt pour permettre une véritable gestion prévisionnelle et pour recruter des fonctionnaires qualifiés. Les lauréats du concours de catégorie A doivent bénéficier d'un statut d'élève avant d'occuper les fonctions, par ailleurs les lauréats qui ne sont pas recrutés directement par une collectivité doivent être rattachés au CNFPT.

Pour quel traitement ?

La CGT revendique une grille indiciaire linéaire commune aux trois versants de la Fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation.

La CGT revendique que toutes les primes ayant un caractère de complément salarial (prime de responsabilité et spécialités) doivent être transformées en points d'indice.

Une grille indiciaire identique en début et fin de grille pour les cadres d'emplois à même niveau de qualification. Aujourd'hui à l'entrée en catégorie C par concours, la rémunération est au niveau du SMIC, alors qu'en 1983 elle était à 1,23 SMIC. Pour la catégorie B l'entrée se fait à 1,02 SMIC, contre 1,33 SMIC en 1983. Pour la catégorie A l'entrée se fait à 1,13 SMIC, contre 1,75 SMIC en 1983. En trente ans, l'écrasement de la grille sur le SMIC a fait perdre sa cohérence à la grille indiciaire de la Fonction publique, qui aujourd'hui ne reconnaît plus correctement les qualifications des agents à leur juste valeur, et a fait perdre en attractivité certains grades.

La CGT revendique une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 entre le premier échelon de la catégorie C (1 800 €) et de l'échelon sommital de la catégorie A (8 280 €).

Plus généralement, la CGT considère que le gel de la valeur du point d'indice est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les agents publics qui le subissent et gravement attentatoire à la grille indiciaire.

Depuis 2010, le décrochage entre la valeur du point et l'indice des prix à la consommation a dépassé les 7%.

Si l'on remonte 20 ans en arrière, début des politiques d'austérités où la valeur du point a connu des revalorisations significativement plus faibles que l'inflation, il est aisé – et objectif – de constater les effets extrêmement négatifs de cette austérité salariale.

Nous nous limiterons ici à en relever quelques-uns :

- Il y a 20 ans donc, 10% des agents des 3 versants étaient rémunérés dans une fourchette comprise entre le SMIC et le SMIC + 10%. C'est 18% aujourd'hui.
- Il y a 20 ans, un agent de catégorie C déroulait une carrière complète sur deux grades et bénéficiait d'une amplitude de carrière de 40 %. C'est 28% aujourd'hui avec une durée de carrière plus longue de 6 ans.
- La même illustration vaut aussi pour la catégorie B où l'amplitude de carrière sur les deux premiers grades était de 100% pour ne plus être à présent que de 67%.
- Enfin, un agent de catégorie A était recruté à 50% au-dessus du SMIC il y a 20 ans.

C'est moins de 20% aujourd'hui.

Bien d'autres exemples pourraient être apportés soulignant ce processus de smicardisation massive et de délitement de la fonction publique. La cause n'en est pas contestable : la quasi-stagnation de la valeur du point, corrélée à des mesures pour les bas salaires, le plus souvent insuffisantes, correspondant à des obligations légales, ont comprimé l'architecture des grilles indiciaires de manière insupportable.

L'augmentation de la valeur du point pourrait être financée par les 4,5 milliards de cadeaux fiscaux attribués par le gouvernement au CAC 40.

S'agissant de l'urgence sociale, la CGT demande dès maintenant et c'est possible, une première mesure de revalorisation de 10% d'augmentation des salaires des fonctionnaires.

Merci de votre attention.

Contribution FORCE OUVRIERE rapport « sapeurs-pompiers »

L'Union Nationale FORCE OUVRIÈRE des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) a été un acteur majeur dans la réforme statutaire de la filière des sapeurs-pompiers (SPP) de 2012.

Pour FORCE OUVRIERE, cette réforme, issue du rapport sur la filière des SPP de la Formation Spécialisé N°3 du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale datant de 2009, constituait une étape dans l'évolution statutaire du métier de sapeur-pompier.

De réelles avancées ont découlé de cette réforme.

Cependant, de mauvaises applications, des dérives dans l'application des textes, cumulées à des mises en œuvre beaucoup trop lente de la part des Services d'Incendie et de Secours (SIS), ont amené FORCE OUVRIÈRE à être pleinement partie prenante dans la rédaction de ce nouveau rapport.

Le modèle de la sécurité civile Française, dans lequel évoluent les sapeurs-pompiers professionnels, est atypique pour ces agents territoriaux vis-à-vis de tous les cadres d'emplois de l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale :

- Les SPP travaillent avec des sapeurs-pompiers volontaires qui, sans être considérés comme « des travailleurs », peuvent les diriger, les commander voire les évaluer dans le cadre de leurs missions ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires « évoluent » plus rapidement en grade que les SPP dans leur carrière.
- Ils ont un temps de travail pouvant aller jusqu'à 24 heures de présence ;
- Ils sont soumis à des quotas maximaux d'encadrement dans les 3 catégories (C, B et A)
- Ces quotas restreignent ou bloquent le nombre de nomination de sous-officiers et d'officiers dans certains SIS ;
- Ils sont les seuls à devoir justifier d'une durée (7 années) avant de pouvoir percevoir une NBI.

Pour Force Ouvrière, ce rapport « sapeurs-pompiers » doit être la base pour faire évoluer la filière sapeurs-pompiers professionnels en la conservant dans la fonction publique territoriale tout en lui conférant certaines spécificités, comme, par exemple :

- En catégorie C, le recrutement au 1^{er} grade (sans concours) soit toujours conditionné à un pourcentage de recrutement au 2^{ème} grade par année civile. Sur ce point, l'actuel conditionnement d'un recrutement de Sapeur, sans concours pour deux recrutements de Caporaux sur concours par année civile, nous paraît pertinent et devrait être maintenu.
- En catégorie B, le recrutement au 1^{er} grade ne doit être pourvu qu'en interne (concours, examen professionnel et au choix). En effet, ce premier grade de la catégorie B nécessite de réelles connaissances et expériences de terrain liées à la spécificité de notre métier.

Ce rapport expose les contours d'une nouvelle filière avec :

- 3 grades au lieu de 5 en catégorie C, composés des grades de Sapeur, Caporal et Sergent.
- Le grade d'adjudant, chef d'agrès tout engin actuellement en catégorie C, serait le B1.
- Les grades de Lieutenant de 2^{ème} classe et 1^{ère} classe, B1 et B2 actuels deviendraient respectivement les B2 et B3.
- Concernant les lieutenants hors classe actuel (B3), FORCE OUVRIERE demande de réelles mesures transitoires leur permettant d'accéder au A1-
- La suppression de l'examen professionnel d'accès au grade de commandant (A2)

Pour FORCE OUVRIERE, il faut absolument mettre en place un reclassement automatique pour les agents concernés, comme cela a été fait dans certains cadres d'emplois de la fonction publique hospitalière (infirmières, aides-soignantes).

Il y aurait environ 14 000 adjudants qui seraient reclassés au B1, mais il faut prendre en compte que les indices terminaux de ces deux grilles indiciaires sont identiques depuis le 1^{er} janvier 2021.

Pour les lieutenants, (environ 1 100 lieutenants de 2^{ème} classe et 2500 lieutenants de 1^{ère} classe) qui seraient reclassés dans le B2 et B3, leur nombre est beaucoup plus faible et donc le coût d'une telle mesure semble supportable pour les collectivités.

Pour FORCE OUVRIERE, il est impératif d'établir un équilibre entre les différentes catégories de la filière SPP, mais également avec les sapeurs-pompiers volontaires.

C'est pourquoi, FORCE OUVRIERE soutient pleinement ce rapport qui propose une filière cohérente à tous les niveaux et permettra la prise en compte des spécificités opérationnelles des sapeurs-pompiers.



POUR UNE FILIERE SAPEURS-POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Contribution de l'UNSA Territoriaux

Traditionnellement, les contributions permettent de mettre en relief un ou des sujets peu ou pas développés dans un rapport. L'UNSA fait le choix de promouvoir l'entièreté de ce rapport et se félicite d'avoir participé à son élaboration.

Malgré un climat contraint par l'état "d'urgence sanitaire", ce travail collaboratif avec les autres organisations syndicales et les élus, sur fond d'écoute et de respect, a permis *in fine* de révéler l'impérieuse nécessité de conforter notre modèle de sécurité civile en général et notre filière en particulier, et ainsi la conduire vers sa version dite « 3.0 ».

Sa dimension porteuse d'innovation permet d'inscrire notre profession dans le droit commun et de faire face aux nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux, tout en prenant en considération les femmes et les hommes qui la constituent.

Même si tout changement entraîne *de facto* des périodes d'agitations, nous devons plus que jamais faire preuve de clairvoyance malgré notre « très jeune âge » (acquis dans sa forme actuelle dans les années 80 et 90), mais ayant déjà dû faire face à de nombreux enjeux majeurs, encore aujourd'hui en se mettant en capacité de contribuer à « l'effort de guerre » voulu par le Président de la République, démontrant notre capacité à pouvoir y répondre en tout lieu et tout temps.

Pour l'UNSA, ce rapport trouve donc tout son sens, au sortir d'une période transitoire de 7 ans et 8 mois, ce qui ne s'est jamais vu dans la Fonction publique territoriale.

Par ailleurs, il rétablit les vertus d'humilité et de solidarité au travers notre modèle de sécurité civile. C'est un signal fort car elle regroupe des personnes ordinaires accomplissant un engagement extraordinaire, en parfaite complémentarité de notre statut. Aussi, au lieu de mettre en place une énième réforme, qui favoriserait la normalisation au détriment de l'innovation, l'UNSA fait le choix de sa simplification, la priorité restant de rendre le Service Public.

Nous aurions pu aller plus en avant sur le sujet de la reconnaissance de nos formations. En effet, elles ne sont pas reconnues ni dans les autres métiers de notre pays et ni dans les autres pays comme c'est le cas pour les autres corporations ; ce manque revêt un caractère discriminant.

Aujourd'hui, l'UNSA veille par ses travaux à conforter et non confronter ce modèle, qui reste l'un des derniers remparts d'humanité dans notre pays, avec une adhésion jusqu'ici de 98% de la population.

Nous avons besoin d'admirer pour imiter, alors œuvrons collectivement pour que nos jeunes poussent la porte de nos écoles, que nos collègues expérimentés assurent la transmission de leurs métiers, et que les vocations permettent aux services de secours de perdurer.



Villeneuve-Loubet, le 07 juin 2021

Les propositions de la FAFPT

La Fédération Autonome SPP PATS se félicite des travaux engagés par la Formation Spécialisée n°3 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Le projet de rapport « Pour une filière sapeurs-pompiers rationalisée et ancrée dans la fonction publique territoriale » se rapproche de nos propositions émises lors du précédent rapport du 4 février 2009. Cela nous confirme la finesse et la pertinence de notre analyse, affirmant notre justesse et notre clairvoyance avant-gardiste.

Cette proposition d'architecture de la filière sapeurs-pompiers est cohérente et adaptée à l'évolution des missions réalisées au quotidien.

Néanmoins, nous souhaitons proposer d'ores et déjà une variante voire une évolution des propositions contenues dans ce rapport de la FS3, au vu des récents travaux engagés, concernant les sapeurs-pompiers et la Sécurité Civile.

En effet, la proposition de loi du député Matras, en cours d'adoption par le parlement, introduira des compétences supplémentaires liées à la notion de « soins d'urgence ». Ces compétences supplémentaires répondent aux recommandations d'un groupe de travail de l'Équipe Nationale de Secours à Personne, piloté par les services de la DGSCGC et initié en 2014, visant à créer un métier de Technicien de Secours et de Soins d'Urgence.

De plus, une autre disposition de cette même PPL instaure un nouvel emploi fonctionnel de sous-directeur des services d'incendie et de secours.

A ce stade du processus parlementaire, ces dispositions vont, sans aucun doute, faire évoluer le métier de sapeur-pompier professionnel et par voie de conséquences la filière des agents publics territoriaux qui l'exercent.

Plus généralement, en réponse à cette évolution de notre métier et aux nouvelles contraintes imposées, notre Fédération, est actuellement en cours de réflexion sur les conditions de réalisation des missions réalisées par les sapeurs-pompiers. A l'instar du numéro unique 112, ne serait-il pas temps d'adopter le même modèle européen, séparant les missions Incendie et Secours d'urgence au sein d'une même profession ?

Au regard de ces éléments, l'architecture de la filière proposée par le projet de rapport devrait finalement évoluer vers le modèle du projet de rapport, avec quelques modifications.

➤ **Proposition recrutement sans concours**

La condition d'un recrutement sans concours au premier grade de la catégorie C (C1) pour deux recrutements dans le deuxième grade de la catégorie C (C2) par année civile, doit être maintenue.

➤ **Proposition de la Catégorie B**

Face à l'évolution probable vers « les soins d'urgence » (cf PPL Matras), et prenant en compte le besoin de montée en compétence qu'il va induire, la FA SPP PATS souhaite repositionner les chefs d'agrès 1 binôme, futurs Technicien de Secours et de Soins d'Urgence au premier grade de la catégorie B (B1).

Actuellement, les chefs d'agrès des Véhicules de Secours et d'Assistance aux Victimes appartiennent au cadre d'emplois des sous-officiers (4^{ème} et 5^{ème} grades de la catégorie C).

En 2014, le groupe de travail ENSP, recommandait 3 niveaux de TSSU :

- Un premier niveau (TSSU1) dont le profil est construit sur celui de l'équipier secouriste connu à ce jour, mais qui est enrichi de la capacité à procéder aux évaluations initiales, de dispenser certains soins d'urgence limités, identifiés dans le recueil des compétences SSUAP et de transporter une victime vers un établissement de santé.
- Un deuxième niveau intermédiaire (TSSU2) capable de procéder à une évaluation plus poussée, de dispenser des gestes des soins d'urgence relevant de la nomenclature des actes médicaux contrôlés (protocoles) identifiés dans le recueil des compétences SSUAP et plus avancés que le premier niveau. Le TSSU2 a vocation à prendre le commandement des opérations de secours et de soins d'urgence à bord d'un VSAV ou d'un véhicule de secours engagé seul.
- Un troisième niveau (TSSU3) équivalent à celui de l'infirmier de sapeur-pompier « protocolisé » capable de mettre en œuvre des gestes de soins d'urgence relevant de la nomenclature des actes médicaux contrôlés (protocoles) identifiés dans le recueil des compétences SSUAP, le cas échéant, portés par des analyses de télémédecine.

Devant ces perspectives, le deuxième niveau intermédiaire (TSSU 2) devra également se situer sur une catégorie intermédiaire.

Par suite, les chefs d'agrès tout engin se situeraient au 2^{ème} grade de la B et les officiers de garde en B3.

➤ **Proposition de la Catégorie A**

Le décalage se poursuit ainsi en catégorie A où nous souhaiterions positionner les actuels lieutenants 1^{ère} classe en A1, les capitaines en A2 et les commandants en A3.

Finalement, les lieutenants colonels intégreront le cadre d'emplois de conception et de direction en étant le grade d'entrée du nouvel emploi fonctionnel de sous-directeur des SDIS (cf PPL Matras).

➤ **Proposition de mesures transitoires :**

La mesure transitoire concernant le remplacement cohérent du cadre d'emplois des sous-officiers, proposée par ce projet rapport, ne semble pas représenter de problème majeur que ce soit en termes de formation ou en termes de coût.

Dans cette évolution proposée par la FA SPP PATS, le cadre d'emplois des sous-officiers pourrait aussi être maintenu mais déplacé sur la catégorie B comme évoqué précédemment.

La Fédération Autonome SPP PATS sera pleinement mobilisée pour associer à ces propositions, pour l'instant généralistes, la définition des emplois correspondant à chaque grade, dans les 3 catégories, dans le cadre de la filière, les éventuels appellations des nouveaux grades ainsi que les mesures transitoires indispensables à la mise en place d'une nouvelle filière.

Nous émettons le vœu qu'un accord de méthode puisse intervenir pour encadrer la négociation, par laquelle le gouvernement et les organisations syndicales pourraient par la suite trouver un compromis vers une refonte de la filière sapeurs-pompiers. Nous entendons « accord » au sens de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, c'est à dire un accord avec une portée juridique contraignante, contrairement à celui de 2011 signé avec la DASC, ayant malheureusement conduit à cette catastrophique filière de 2012.

Liste des rapports du CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude 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 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009
22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010
23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - Séance plénière du 16/03/2011
24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012
26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe LAURENT et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013
28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014
33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016
34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016
35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017
36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1/03/2017
37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017
38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. « REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT »
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017
40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION »
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018
41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE »
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018
42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018
43. « IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018
44. Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »
Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018
45. Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales
Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019
46. « Les discriminations syndicales et le dialogue social dans la FPT »
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020

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