



Pessac, le 18 janvier 2021

## **RENCONTRE DU SNSPP-PATS AVEC LE MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Les représentants PATS du SNSPP-PATS (Mme Isabelle LEROY du SNSPP-PATS 02 et Mme Florence SEGRESTA du SNSPP-PATS 64) ont accompagné Frédéric MONCHY, président et Eric Ferret, vice-président du SNSPP-PATS à une visioconférence en présence de M. Nicolas PROUST, chargé des relations avec les collectivités territoriales au Ministère de la Transformation de la Fonction Publique. Ce rendez-vous a été sollicité suite à la parution le 23 décembre 2021, des décrets portant modification de la catégorie C de la Fonction Publique Territoriale.

En préambule, nous avons rappelé les écarts importants entre les salaires moyens de la fonction publique (source : rapport DGAFP, « les chiffres de la fonction publique 2020 » - FPE : 2573 € - FPT : 1963 € - FPH : 2308 € ).

Nous avons rappelé aussi que les SDIS comptent pas moins de 11 200 personnels relevant des filières administrative, technique et spécialisées (PATS - NDLR : année 2018).

Depuis plusieurs années et de manière progressive, de plus en plus de tâches de gestion indispensables au bon fonctionnement des services d'incendie et de secours sont confiées aux personnels relevant de ces filières. Dégagés de ces contraintes administratives et techniques, les sapeurs-pompiers peuvent se recentrer sur les missions opérationnelles au cœur de leur métier.

Les PATS sont associés entre autre à la gestion des ressources humaines (SPP, SPV, PATS), à la conception et à la préparation des budgets, à l'acquisition des matériels opérationnels, des équipements, des projets immobiliers. Ils participent aussi aux activités plus spécifiques des services d'incendie et de secours (SIS) dans le domaine de la prévention, de la prévision et de l'opération et du fonctionnement du service de santé et de secours médical (secrétariat médical, fonctionnement des pharmacies à usage intérieur, ...). ils sont souvent en charge de fonctions stratégiques au sein des SIS et exercent des tâches essentielles sans lesquelles les services opérationnels ne pourraient pas fonctionner.

Leur travail s'accroît, se diversifie, se complexifie et nécessite l'acquisition de compétences, de savoir-faire et de connaissances spécifiques. Ils doivent en effet comprendre et s'adapter aux exigences et aux contraintes toujours plus fortes d'un service opérationnel qui fonctionne 24 heures sur 24 en tout point du territoire.

Les évolutions constantes dans le domaine de la sécurité civile, la conception, la mise en œuvre et la maîtrise de nouvelles technologies nécessitent également une constante adaptation professionnelle.

La spécificité de la culture et du travail dans l'environnement des SIS engendre des sujétions particulières ce qui nécessite une reconnaissance particulière, avec :

- Un cadre statutaire attractif
- La revalorisation indemnitaire (NBI comme l'ont les personnels administratifs de la police nationale: *Arrêté du 18 août 2020 modifiant l'arrêté du 17 janvier 2002 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services du ministère de l'intérieur pour les fonctionnaires appartenant aux corps des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la police nationale*)
- Des formations spécifiques adaptées aux « emplois supports » des SIS
- L'intégration dans un « référentiel emplois » spécifique
- La reconnaissance des parcours professionnels qualifiants, adaptés et élargis
- Développer et rendre attractive la mobilité vers les SIS

#### Problématique des financements:

Les SIS sont des établissements publics financés essentiellement par les collectivités territoriales. Comme le souligne régulièrement la cour des comptes, les départements connaissent une situation financière contrainte. Ils éprouvent de plus en plus de difficultés à assurer le financement des services d'incendie et de secours dont les dépenses augmentent de manière dynamique.

Depuis 2012, de nombreuses réformes statutaires ont concerné le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels. Parallèlement, l'activité opérationnelle des SIS augmente avec des sollicitations de plus en plus fortes et variées. Des contraintes financières de plus en plus difficiles à tenir en matière de gestion budgétaire, d'achat de matériel, d'équipement et de commande publique.

Pour les PATS ces évolutions statutaires et opérationnelles engendrent une charge de travail supplémentaire sans compensation.

Pire encore, devant l'augmentation des besoins des SIS, notamment en matière de charge de personnels, les financeurs soulignent inlassablement la nécessité d'une meilleure maîtrise de la dépense par une gestion rigoureuse des carrières et des régimes indemnitaires.

Ce sont inévitablement les PATS qui en font les frais.

Les budgets propres à chaque SIS dépendent de la santé financière du département qui les financent. Le régime indemnitaire des PATS suit cette même logique, comme le prouve la mise en place du RIFSEEP.

Contrairement à ce qui se passe dans la Fonction Publique d'Etat, il y a autant de régimes indemnitaires, de montant d'IFSE que de départements et les montants sont bien inférieurs aux montants appliqués à l'Etat. Il en est de même, pour la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA du RIFSEEP) qui n'est pas d'actualité dans bon nombre de collectivités.

Un autre exemple flagrant de ces inégalités : la prime « COVID » !

Alors que la Fonction Publique d'Etat a prévu que les agents « civils » de l'armée, de l'intérieur et des services déconcentrés puissent prétendre de manière uniforme et équitable à cette prime, cela n'a pas été le cas dans les SIS.

Là encore, la libre administration des collectivités territoriales a laissé les SIS seuls décideurs de l'octroi de cette prime et la plupart des PATS n'a pu y prétendre.

au-delà de la rémunération, nous avons consacré une partie importante de cette réunion aux problèmes liés au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale et des emplois des services d'incendie et de secours en particulier.

**Nous partageons le constat concernant les grilles de rémunérations de l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale et pour tous les cadres d'emplois des SIS (SPP et PATS). Les réformes indiciaires qui se sont succédées depuis 2007 (NDLR : accords « JACOB – Mise en œuvre de PPCR et suivants) associées au gel du point d'indice servant de base au calcul de la rémunération n'ont fait qu'aggraver la situation générale. La perte de pouvoir d'achat des agents des SIS est réelle. Elle nécessitera une réforme d'ensemble.**

**Nous attendons du prochain gouvernement une prise de conscience réelle !**