



LES DOSSIERS

CARRIÈRE

Proposition du SNSPP-PATS à l'amélioration de la fin de carrière des SPP

Le métier de sapeur-pompier professionnel répond à des conditions de santé particulières. De plus, la carrière qui s'allonge avec l'obligation d'atteindre l'âge de 59 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein pose un certain nombre de questions. Le sujet de la fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels représente une inquiétude forte parmi les personnels.

Le SNSPP-PATS se doit de proposer des mesures d'accompagnement fortes pour les sapeurs-pompiers professionnels face aux enjeux et aux difficultés rencontrées. Le premier enjeu consiste à la préservation du capital humain dès le recrutement d'un sapeur-pompier professionnel.

Ce travail est produit dans le cadre du 24^{ème} Congrès de notre organisation, il a vocation à alerter les SD(T)IS de France et leur proposer des solutions d'accompagnement pour les sapeurs-pompiers professionnels rencontrant des difficultés en fin de carrière. Mais, surtout, nous souhaitons proposer à nos autorités de tutelle et nos parlementaires des modifications législatives et réglementaires qui permettront une meilleure gestion de la fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels.

De plus, nous constatons qu'un certain nombre de réglementations en vigueur ne sont toujours pas appliquées. Il est impératif d'effectuer les rappels nécessaires en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Ce travail fait suite à la consultation des sections départementales du SNSPP-PATS. Il a été réalisé par une enquête de terrain courant décembre 2024. Le résultat du questionnaire national est représentatif des SD(T)IS des trois catégories sur l'ensemble du territoire.

La fin de carrière se définit comme étant la période des cinq dernières années précédant l'âge légal de départ à la retraite⁽¹⁾.

Les propositions du SNSPP-PATS se positionnent sur trois blocs principaux :

- La prévention des risques professionnels et la médecine professionnelle et préventive ;

- L'amélioration des conditions de travail et d'exercice des missions ;
- Les dispositifs réglementaires de fin de carrière.

La prévention des risques professionnels et la médecine professionnelle et préventive

La réglementation en vigueur en matière de prévention des risques professionnels et de médecine professionnelle et préventive existe. Force est de constater qu'elle n'est pas appliquée. Beaucoup de facteurs défavorables ne permettent pas de mettre en place cette réglementation pourtant obligatoire pour les sapeurs-pompiers professionnels.

Nos propositions :

- Recruter des médecins titulaires des formations obligatoires au niveau zonal et créer les réseaux de santé et sécurité au travail sous l'égide du pôle santé de la DGSCGC. Le réseau des médecins du travail doit être distinct des sous-directions santé des SD(T)IS ;
- Généraliser les recrutements de travailleurs sociaux (assistants sociaux, conseillers sociaux, ...) ainsi que des autres professions en lien avec les risques psychosociaux (psychologue, ...) dans les SD(T)IS ;

- Renforcer l'implication des formations spécialisées du CST (F3SCT) au profit des aménagements de postes ;
- Renforcer la recherche d'éléments pouvant conduire au développement de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (examens biologiques complémentaires à définir) ;
- Assurer le suivi et la traçabilité des expositions professionnelles et assurer le suivi médical post -professionnel (réglementation de 2016 pourtant obligatoire).

Certains SD(T)IS ont créé des "comités médicaux sociaux" afin de suivre la carrière et la situation des agents en maladie ou éloignés du service pour maladie. Ces comités pluridisciplinaires, composés des services RH, de la sous-direction santé et également de travailleurs sociaux œuvrent au maintien du lien humain entre le service et les agents concernés :

- Généraliser la création de ces "comités médicaux sociaux" dans tous les SD(T)IS et assurer leur mise en réseau au niveau zonal et national (partage de bonnes pratiques et retour d'expériences).

La participation de la filière EAP doit permettre de préserver le capital humain :

- Sensibiliser les spécialistes EAP sur la capacité des sapeurs-pompiers en fin de carrière ;
- Renforcer la formation des agents de la filière EAP sur ces thématiques.

⁽¹⁾ Si l'âge légal doit évoluer à l'initiative d'une nouvelle réforme, nos propositions évolueront en conséquence.



L'amélioration des conditions de travail et d'exercice des missions

Pratiquer le métier de sapeur-pompier est éprouvant aussi bien physiquement que psychiquement. Tout au long de sa carrière, le sapeur-pompier professionnel va connaître des difficultés qui vont provoquer une certaine usure, laquelle va rendre l'exercice difficile pour arriver en bonne santé au terme de sa carrière. De plus, le métier, bien que reconnu dangereux par la loi, offre peu de perspectives en cas de difficultés opérationnelles rencontrées :

- En cas d'inaptitude, les postes fléchés et réservés aux sapeurs-pompiers inaptes doivent faire l'objet d'un débat dans les instances représentatives des personnels (CST, F3SCT, ...). Ces postes ont vocation à être occupés par des sapeurs-pompiers avec les bénéfices statutaires de leur cadre d'emplois et de leur régime indemnitaire.

Les aménagements de poste peuvent s'opérer au niveau d'un centre d'incendie et de secours :

- L'organisation des piquets doivent tenir compte des difficultés rencontrées par chacun.

Le temps de travail doit être un levier d'adaptation à chaque situation individuelle :

- Proposer localement, et en fonction des SD(T)IS, une dégressivité du temps de travail à l'approche de la période de fin de carrière ;
- Réglementer une dégressivité du temps de travail annuel en tenant compte de l'âge ;
- Adapter les proportions de gardes nocturnes et de gardes diurnes en fonction de l'âge ;

⁽²⁾ Rappel de la réglementation du CRO.

- Proposer des affectations aux agents en tenant compte de la charge opérationnelle ;
- La mobilité intra-départementale doit prendre en compte la situation géographique et sociale des agents.

Les dispositifs réglementaires de fin de carrière

La réforme de l'aptitude telle qu'elle a été validée dans le courant de l'année 2024 prévoit une visite médicale de maintien en activité renforcée à l'âge de quarante cinq ans (45 ans). Il est impératif que l'évaluation de l'aptitude médicale permette de démarrer le processus d'accompagnement professionnel si cela s'avère nécessaire :

- Prévoir un dispositif équivalent cinq ans avant l'âge de départ à la retraite.

Le congé pour raison opérationnelle (CRO) est un dispositif qui permet aux sapeurs-pompiers de bénéficier d'un projet professionnel de fin de carrière adapté aux difficultés rencontrées. Pour autant, son financement tel qu'il est mis en place aujourd'hui représente un coût important pour les SD(T)IS, ce qui empêche le plein déploiement du dispositif. En effet, les SD(T)IS prennent en charge la rémunération des agents dans les conditions fixées par les textes,⁽²⁾ soit 75% de la rémunération brute plus l'indemnité équivalente à l'indemnité de feu :

- Maintenir le dispositif du CRO dans les conditions actuelles et organiser son financement par la CNRACL en lieu et place des SD(T)IS.

Les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels sont actuellement classés en catégorie "active". Les bonifications des sapeurs-pompiers leur permettent de partir

à la retraite cinq ans avant l'âge légal des salariés classés dans la catégorie "sédentaire". Ces cinq années de bonification sont conditionnées à 27 années de services effectifs dans la Fonction publique dont 17 ans en qualité de sapeur-pompier professionnel :

- Nous proposons le déplafonnement de ces bonifications afin de permettre aux sapeurs-pompiers de partir à la retraite plus tôt (déplafonnement des cinq années) ;
- Nous demandons la réduction du nombre d'années par année de bonification afin d'atteindre une année pour quatre ans de services effectifs (NDLR : à la place des une pour cinq ans) ;
- Nous demandons la proratisation de ces années de bonification afin de bénéficier de la première année de bonification dès la quatrième année de service et ainsi de suite.

Les dispositifs de fin de carrière ne sont actuellement financés par aucun mécanisme spécifique. Les propositions que nous formulons nécessitent d'être financées par un mécanisme :

- Les jours de carence qui ne sont actuellement versés à aucun organisme en particulier doivent être collectés en vue de financer les dispositifs de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels et des PATS ;
- Les sociétés mutualistes qui, grâce aux contrats de prévoyance, financent le maintien des régimes indemnitaires (contrat de garantie de maintien de salaire) doivent prendre en compte les jours de carence afin de préserver le pouvoir d'achat des fonctionnaires malades (intégration des jours de carence dans les garanties de maintien de salaire). Il n'existe actuellement aucun dispositif permettant l'aménagement de la fin de carrière des agents relevant de la catégorie "sédentaire" (PATS), pour autant, les difficultés sont bien réelles et doivent être prises en compte :
- Créer un dispositif de départ anticipé et progressif sous la forme d'un temps de travail à temps partiel avec le maintien de la rémunération ;
- Conditionner ce dispositif à l'aptitude médicale. ■

Sébastien CHELOUCHE
SNSPP-PATS 63
& Christophe LAURENT
SNSPP-PATS 73